BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 512
30 december
2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Regionale uitvoeringsdienst Zeeland.

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES

AANHEF EN PREAMBULE

Overwegende:
- dat de provincies hebben besloten de regelingen inzake bezoldiging, verlof en overige onderdelen van de rechtspositie te harmoniseren en te vernieuwen, een en ander voor zo- ver deze aangelegenheden met het oog op de bedrijfsvoering niet in elke provincie afzon- derlijk zullen worden geregeld;
- dat de provincies daartoe in het SPA-akkoord 1997/1999 met de vakorganisaties van over- heidspersoneel zijn overeengekomen afspraken te maken over een uniforme, transparante en vereenvoudigde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling op hoofdlijnen voor de provin- cies die ruimte biedt voor een eigen lokale inkleuring en waarin een nieuw evenwicht is te vinden tussen rechtsbescherming en rechtszekerheid enerzijds en flexibiliteit en slagvaar- digheid van de organisatie anderzijds;
- dat in het kader van het SPA-akkoord per 1 januari 2000 overeenstemming is bereikt over de invoering op 1 oktober 2000 van een Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provin- cies (CAP), welke beantwoordt aan de hierboven geschetste kwalificaties, een en ander met inbegrip van in verband hiermee noodzakelijke overgangsvoorzieningen;
- dat in het SPA overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel wordt gevoerd over de invoering en wijziging van arbeidsvoorwaardenregelingen voor het provinciaal perso- neel en dat het lokaal overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel zich richt, meer algemeen, op de algemene gang van zaken in de provincie welke van belang is voor het provinciaal personeel en meer in het bijzonder op de spelregels en personele gevolgen van reorganisaties, de lokale werkgelegenheid, alsmede op de regeling van alle zaken die uitsluitend of hoofdzakelijk de rechtstoestand van het provinciaal personeel betreffen welke sociale partners in het SPA aan de sociale partners in de afzonderlijke provincies opdragen of overlaten;
- dat het overleg over regelingen die elke provincie afzonderlijk met het oog op de bedrijfs- voering treft zal worden gevoerd met de ondernemingsraad, met inachtneming van de be- palingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden;

Artikel I (invoering CAP)
De navolgende Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) wordt vastgesteld:

HOOFDSTUK A ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel A.1 Definities
1.In deze regeling en in haar uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:
a. ambtenaar: degene die door gedeputeerde staten is aangesteld om in de open- bare dienst van de provincie werkzaam te zijn;
b. functie: het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedra- gen;
c. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwi persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem be- staande vooruitzichten kan worden opgedragen. in verband met zijn
d. salaris: het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen in paragraaf 2 van hoofdstuk C en met inachtneming van bijlage 2 van deze rege- ling voor de ambtenaar is vastgesteld;
e. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop ingev C.11 tot en met C.15 aanspraak bestaat;lge de artikelen
f. salaris onderscheidenlijk bezoldiging per uur: 1/156 deel van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging bij een volledige arbeidsduur;
g. partner: de echtgenoot of echtgenote van de ambtenaar dan wel de persoon met wie de niet gehuwde ambtenaar samenwoont en, met het oog- merk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishou- ding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, alsmede de geregistreerde partner;
h. reorganisatie: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakinhoud van de provincie of een onderdeel daarvan - daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie - waaraan personele consequenties zijn verbonden;
i. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
j. FPU-uitkering: uitkering op grond van het FPU-reglement, bedoeld in artikel 1.1, onderdeel i, van het pensioenreglement;
k. IPO: de vereniging het Interprovinciaal Overleg, gevestigd te 's- Gravenhage;

l. SPA: Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden, zijnde het overleg over arbeidsvoorwaarden en andere zaken tussen het IPO namens de provincies en de daarvoor aangewezen vakorganisaties van overheidspersoneel;
m. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
n. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel lid, van de WAO;, eerste
o. Arbo-dienst: Arbo-dienst als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighe- denwet 1998;
p. beroepsziekte: ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
q. dienstongeval: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzon- dere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
r. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en in- komen;
s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de amb- tenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichame- lijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden ge- vergd;
t. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
u. IKB: individueel keuzebudget, een budget in geld, komstig artikel C.17.bouwd overeen-

2. Voor de toepassing van deze regeling en haar uitvoeringsregelingen worden niet als ambtenaar beschouwd:
a. de onbezoldigd provincieambtenaar, genoemd in artikel 227a, tweede lid, onderde- len b, c, d en e, van de Provinciewet;
b. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbe- voegdheid;
c. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegd- heid.

Artikel A.2 Wijziging

1. Deze regeling wordt gewijzigd indien het IPO daartoe besluit op grond van in het SPA be- reikte overeenstemming. Wijziging vindt plaats met inachtneming van het betreffende be- sluit.
2. Vaststelling en wijziging van besluiten van algemene strekking ter uitvoering van deze rege- ling vindt slechts plaats in de gevallen waarin deze regeling dat uitdrukkelijk bepaalt en on- der de daarbij aangegeven voorwaarden.

Artikel A.3 Bevoegdheid besluitvorming individuele gevallen
Waar in deze regeling en in haar uitvoeringsbesluiten besluitvorming in individuele gevallen is vereist zijn gedeputeerde staten daartoe bevoegd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
Artikel A.4 Bijzondere voorziening
Indien zich gevallen voordoen waarvoor deze regeling geen voorziening biedt of waarin toepas- sing van deze regeling naar hun oordeel ernstige bezwaren zou opleveren kunnen gedeputeer- de staten daarin, zo nodig onder afwijking van deze regeling, ten voordele van de individuele ambtenaar voorzien.
Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
De provincie en de ambtenaar zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werkne- mer te gedragen.
Artikel A.6 Bekendmaking
Gedeputeerde staten dragen zorg dat de ambtenaar kennis kan nemen van alle door of vanwe- ge het provinciebestuur vastgestelde algemene regels inzake de ambtelijke rechtspositie.
Artikel A.7 Elektronische berichtgeving
Berichten inzake het maandelijks in geld vastgestelde loon en de jaaropgave aan de ambtenaar behoeven uitsluitend elektronisch te worden verzonden.

1. Gedeputeerde staten kunnen andere berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar dan die bedoeld in het eerste lid, aanwijzen die uitsluitend elektronisch behoeven te worden verzonden nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.
2. De in het eerste en tweede lid bedoelde berichten worden niet uitsluitend elektronisch ver- zonden:
    a. indien de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
    b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
    c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

HOOFDSTUK B AANVANG, WIJZIGING EN EINDE ARBEID

Paragraaf 1 Aanvang arbeid
Artikel B.1 Aanstelling

1. De ambtenaar wordt aangesteld in dienst van de provincie.
2. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd kan een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, overeenkomstig artikel B.2, zesde lid, voorafgaan.

Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
2. Indien de aanstelling voor bepaalde tijd na het verstrijken van die tijd voortduurt wordt de ambtenaar geacht voor dezelfde tijd, doch ten hoogste voor een jaar, op dezelfde voorwaar- den als daarvoor te zijn aangesteld.
3. Vanaf de dag dat:
   a. aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd;
   b. meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

4. Het bepaalde in het derde lid, onderdeel a, is niet van toepassing op een aanstelling voor bepaalde tijd, aangegaan voor niet meer dan drie maanden, die onmiddellijk volgt op een aanstelling voor 36 maanden of langer.
5. Voor de toepassing van het derde lid worden mede in aanmerking genomen dienstverban- den bij een werkgever waarvan de provincie ten aanzien van de verrichte arbeid redelijker- wijze geacht moet worden de opvolger te zijn.
6. Een aanstelling voor bepaalde tijd op proef wordt verleend voor ten hoogste een jaar, zo no- dig met ten hoogste een jaar te verlengen. Zodra de omstandigheid, die leidde tot de aanstel- ling voor bepaalde tijd op proef, zich niet meer voordoet wordt een aanstelling voor onbepaal- de tijd verleend, tenzij daartegen op andere gronden bezwaar bestaat.

Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

1. Voor aanstelling komt slechts in aanmerking degene die voldoet aan de gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid.
2. Ter beoordeling van die bekwaamheid en geschiktheid kan de kandidaat aan een psycholo- gisch onderzoek en, met inachtneming van artikel E.2, aan een medische keuring worden on- derworpen.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat de kandidaat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële gegevens overlegt. Gedeputeerde staten kunnen, na- dat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidsperso- neel heeft plaatsgevonden, een lijst van functies vaststellen waarvoor de in de eerste volzin bedoelde verklaring vereist is.
4. Degene die geen Nederlander is kan slechts worden aangesteld indien hij in Nederland rechtmatig verblijf heeft als bedoeld in artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 en de pro- vincie voor hem beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning krachtens laatstgenoemde wet niet is vereist.

Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding

De ambtenaar ontvangt vóór zijn indiensttreding schriftelijk bericht van zijn aanstelling. Daarin worden, in aanvulling op de gegevens, bedoeld in artikel II, tweede lid, onderdelen a tot en met i, van de Wet van 2 december 1993 (Staatsblad 1993, 635), in elk geval vermeld:

a. de geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
b. indien de aanstelling voor bepaalde tijd geschiedt de reden van de aanstelling;
c het organisatieonderdeel waarbij hij is geplaatst;
d. de periode van benoeming in de functie;
e. de salarisschaal en de toelagen die hem zijn toegekend;
f. zijn deelname aan de pensioenregeling.

Artikel B.5 Algemene dienst

De ambtenaar wordt steeds voor een periode van in de regel ten minste drie jaar en maximaal vijf jaar in een functie benoemd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Paragraaf 2 Wijziging arbeid

Artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht na afloop van de periode van benoeming in een functie als be- doeld in artikel B.5, een hem aangeboden andere passende functie te aanvaarden. Bij het aanbieden van een andere passende functie wordt een aanzegtermijn van ten minste twee maanden in acht genomen. De ambtenaar kan na afloop van bedoelde periode ook op- nieuw in dezelfde functie

worden benoemd. Zolang er na afloop van de in de eerste volzin bedoelde periode geen passende functie beschikbaar is en de ambtenaar niet overeen- komstig het vierde lid tijdelijk is belast met andere werkzaamheden dan wel met de waar- neming van een andere functie, blijft hij zijn functie vervullen.

2. Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar in een andere functie benoemd dan wel tijdelijk met ander werk belast als hij voldoet aan de daaraan gestelde eisen van bekwaamheid en ge- schiktheid, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
3. De ambtenaar is verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.
4. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht om, al dan niet binnen de provinciale organisatie, tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen, mits deze tijdelijke werkzaamheden, onderscheidenlijk tijdelijke waarneming hem in verband met zijn persoonlijkheid en om- standigheden redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.
5. Als belang van de dienst in de zin van het derde en vierde lid wordt voor de toepassing van die leden in elk geval aangemerkt de bevordering van de interne mobiliteit van het perso- neel.
6. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig werkgever een staking is uitgebro- ken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaam- heden te verrichten, tenzij dat naar het oordeel van gedeputeerde staten met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst noodzakelijk is.
7. Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel en ter uitvoering van artikel B.5 nadere regels inzake de rechtspositie vast nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I over- leg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

1. De ambtenaar kan worden verplicht in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitenge- wone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk ver- richt, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de provincie in die tij- den heeft of zal krijgen dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoe- ring van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is te allen tijde verplicht de opleidingen te volgen en deel te nemen aan oefeningen die verband houden met zijn in dat lid bedoelde taak.

Artikel B.8 Procedure en flankerend beleid reorganisaties

Bij reorganisaties worden de procedures en de hoofdlijnen van het flankerend beleid in acht genomen die zijn vastgelegd in bijlage 1 van deze regeling, die er onderdeel van uitmaakt. Gedeputeerde staten kunnen nadere regels vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reor- ganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties.

Paragraaf 3 Einde arbeid

Artikel B.9 Ontslaggronden

De ambtenaar kan ontslag worden verleend:

a. op aanvraag, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.10;
b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.11;
c. met het oog op een FPU-uitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.12;
d. wegens reorganisatie, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.13;
e. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van een periode waarin hij krachtens artikel 125c Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
f. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van het hem krachtens arti- kel D.15 verleend langdurig buitengewoon verlof, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
g. wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.9;
h. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie uit andere hoofde dan genoemd onder g;
i wegens het verlies van een vereiste bij aanstelling, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
j. wegens staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
k. wegens toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
l. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling;

m. wegens het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens bij of in verband met indienst- treding of keuring, zonder welke handelwijze niet tot aanstelling of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehan- deld;
n. als disciplinaire straf, met inachtneming van het bepaalde in artikel G.4;
o. wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.16;
p. op andere dan de in dit artikel genoemde gronden.

Artikel B.10 Ontslag op aanvraag

1. Aan de ambtenaar wordt op zijn aanvraag ontslag verleend.
2. Het ontslag gaat niet eerder in dan één maand en niet later dan drie maanden na de dag waarop de aanvraag is ontvangen. Met de ambtenaar kan in afwijking hiervan een ander tijd- stip worden afgesproken waarop het ontslag ingaat.
3. De ontslagaanvraag, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een onder- zoek is gestart voor een ontslag op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel e.

Artikel B.11 Ontslag wegens pensionering

1. Aan de ambtenaar wordt ontslag verleend met ingang van de dag waarop de AOW- gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Aan de ambtenaar wordt op aanvraag ontslag verleend met het oog op de verkrijging van ouderdomspensioen vóór de in het eerste lid bedoelde datum op grond van artikel 7.4 van het pensioenreglement. Op aanvraag van de ambtenaar kan dit ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op het ouderdomspensioen ontstaat.

Artikel B.12 Ontslag wegens FPU

1.Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een FPU-uitkering wordt ontslag ver- leend, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetref- fende aanvraag hebben vastgesteld dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitke- ring. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op uitkering ontstaat.

2. Op aanvraag van de ambtenaar kan het in het eerste lid genoemde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de om- vang van de in de vorige volzin bedoelde arbeidsduur. Ontslag voor een gedeelte uit een dienstverhouding waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op een FPU- uitkering heeft plaatsgevonden bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeids- duur.
3. Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzienin- gen bij deeltijdontslag en aansluitend volledig ontslag als bedoeld in het eerste en tweede lid, in aanvulling op de FPU-uitkering, met inachtneming van de hierover in het SPA ge- maakte afspraken.

Artikel B.13 Reorganisatie ontslag

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken hem te benoemen in een passende functie.
2. Aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is benoemd in een andere functie kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien binnen een periode van uiterlijk een jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie hem is opgedragen, blijkt dat de desbetreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te benoemen.
3. Bij ontslagverlening op grond van het eerste en tweede lid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet

Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzieningen bij werkloosheid in aanvulling op de Werkloosheidswet, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

Artikel B.15 Overlijden ambtenaar

1. De aanstelling eindigt door het overlijden van de ambtenaar.
2. Aan de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar wordt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaats- vond een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met het be- drag dat in die periode aan IKB is opgebouwd.

3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekking ter zake van het overlijden van de ambtenaar toe- komt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of zou zijn toegekomen indien daarop ten gevolge van het toedoen van de ambtenaar geen aan- spraak bestaat.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de nabe- staande partner, van wie de overleden ambtenaar niet duurzaam gescheiden leefde, of, bij ontbreken van deze, de minderjarige kinderen of, indien ook deze ontbreken, degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van de bezoldiging van de ambtenaar.

HOOFDSTUK C BEZOLDIGING

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel C.1 Recht op bezoldiging

1. Aan de ambtenaar wordt een bezoldiging toegekend met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk na- laat zijn dienst te verrichten ontvangt hij geen bezoldiging.

Artikel C.2 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Tenzij anders bepaald, betalen gedeputeerde staten het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, maandelijks.
2. Tenzij anders bepaald, betalen gedeputeerde staten
   a. de vergoedingen voor overwerk, bedoeld in artikel C.23, bij de salarisbetaling binnen drie maanden na declaratie;
   b. de vergoedingen van kosten, bedoeld in artikel F.4, bij de salarisbetaling in de maand na declaratie;
   c. de tegemoetkoming in de ziektekosten, bedoeld in artikel E.12, en de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid op grond van de voorschriften, bedoeld in artikel E.8, maandelijks bij de salarisbetaling.
3. De betalingen, bedoeld in dit artikel, hebben, onverminderd het bepaalde in artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, plaats zonder dat dit bij beschikking is vast- gesteld.

Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, moeten wor- den berekend over een gedeelte van een maand wordt het bedrag per dag, tenzij anders is bepaald, vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw

1. Het salarisgebouw is vastgelegd in bijlage 2 van deze regeling, die er onderdeel van uitmaakt. Gedeputeerde staten vervangen deze bijlage met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
2. Het salarisgebouw bestaat uit 18 salarisschalen.
3. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.

Artikel C.5 Bepaling salarisschaal

1. Gedeputeerde staten bepalen de salarisschaal van de ambtenaar met inachtneming van de zwaarte van de functie.
2. De zwaarte van de functie wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering.
3. Gedeputeerde staten stellen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte af- spraken algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot het systeem van me- thodische functiewaardering en de procedure van totstandkoming van de functiewaardering, alsmede een conversietabel aan de hand waarvan de bij de uitkomst van de functiewaarde- ring behorende salarisschaal wordt bepaald.
4. Behoudens het bepaalde in het vijfde en zesde lid bepalen gedeputeerde staten de salaris- schaal van de ambtenaar op die welke ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt.
5. Gedeputeerde staten kunnen de salarisschaal van de ambtenaar bepalen op die welke di- rect voorligt aan de salarisschaal die ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt, indien de ambtenaar bij benoeming in de functie nog niet volledig vol- doet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Na maximaal 12 maanden geldt voor de ambtenaar de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal tenzij hij blijkens een beoordeling nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie.

6. Indien de ambtenaar bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie vervult blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.
7. Indien de ambtenaar tijdelijk bij wijze van proef is benoemd in een andere functie blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing, tenzij anders is bepaald.

Artikel C.6 Bepaling salaris

1. Bij eerste aanstelling ontvangt de ambtenaar in de regel het minimumsalaris in de voor hem geldende salarisschaal. Op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaar- digheden kunnen gedeputeerde staten bij eerste aanstelling een hoger salaris in de voor hem geldende salarisschaal vaststellen dan het minimumsalaris.
2. De ambtenaar ontvangt in de voor hem geldende salarisschaal ten minste een salaris dat gelijk is aan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt het voor werk- nemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een even- redig deel van het minimumloon in een volledige functie.
3. Bij benoeming in een andere functie waarvoor dezelfde salarisschaal geldt wordt het salaris in de regel bepaald op hetzelfde salaris als in de oude functie. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
4. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt wordt het sala- ris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
5. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt wordt het sala- ris bepaald op het salaris in de oude functie, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt. Het bepaalde in de eerste en tweede volzin is niet van toepassing indien de daar bedoelde benoeming plaatsvindt aansluitend op een tijde- lijke benoeming in een functie waarvoor een hogere salarisschaal gold en de ambtenaar bij die tijdelijke benoeming is medegedeeld dat de salarisschaal in verband daarmee slechts tij- delijk zal gelden.
6. Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt met toepas- sing van artikel E.7, op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d, of wegens onbe- kwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan door ziekte wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal.
7. Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt op aanvraag van de ambtenaar wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal. Is de ambtenaar 55 jaar of ouder en op zijn aanvraag benoemd in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, dan blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het salaris in de oude functie.
8. Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een hogere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris doch mini- maal op het minimumsalaris in de nieuwe salarisschaal.
9. Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een lagere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris, doch maxi- maal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het laatstelijk genoten salaris hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het ver- schil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt.
10. Indien de voor de ambtenaar geldende salarisschaal met toepassing van artikel C.5, vijfde lid, tweede volzin, is bepaald op de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende sa- larisschaal wordt het salaris bepaald op het minimumsalaris in de voor hem geldende nieu- we salarisschaal. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude sala- risschaal aanspraak zou hebben.

Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren

1. Gedeputeerde staten verhogen het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambte- naar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, met
   a. 1% van dit maximumsalaris indien blijkens een beoordeling de duurzame groei in het functioneren niet geheel aan de gestelde eisen voldoet;
   b. 3% van dit maximumsalaris indien blijkens een beoordeling de duurzame groei in het functioneren aan de gestelde eisen voldoet;
   c. 4% van dit maximumsalaris indien blijkens een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in ruime mate overtreft;
   d. 6% van dit maximumsalaris indien blijkens een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreft.

2. Is het verschil tussen het salaris van de ambtenaar en het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal minder dan de in het eerste lid genoemde 1%, onderscheidenlijk 3%, 4% en 6% van het maximumsalaris, dan verhogen gedeputeerde staten het salaris, indien is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden, tot het bedrag van het maximum- salaris.
3. De beslissing over verhoging van het salaris op grond van dit artikel nemen gedeputeerde staten telkens na een periode van in de regel 12 maanden.

Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties
Het salaris van de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige functie.
Paragraaf 3 Variabele beloning
Artikel C.9 Incidentele beloning van prestaties
1. Aan de ambtenaar kennen gedeputeerde staten, indien zijn werkresultaten blijkens een be- oordeling de gestelde eisen in ruime, onderscheidenlijk uitzonderlijke mate overtreffen, een eenmalige uitkering toe van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de periode waar- op de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben.
2. De beslissing over toekenning van een eenmalige uitkering als bedoeld in dit artikel wordt telkens genomen na een periode van in de regel 12 maanden.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkresultaten verstaan resultaten met be- trekking tot de werkzaamheden waarover in het in artikel F.7 bedoelde planningsgesprek af- spraken zijn gemaakt.

Artikel C.10 Incidentele beloning van extra inzet
Aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren kan een eenmalige beloning worden toege- kend bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten.
Paragraaf 4 Toelagen
Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie
1. De ambtenaar die tijdelijk in opdracht een andere functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, volledig waarneemt, ontvangt voor de duur van de waarneming een toelage. Geen toelage wordt toegekend bij waarneming vanwege vakantieverlof, tenzij dit vakantie- verlof betreft dat krachtens een spaarregeling is gespaard.
2. De toelage wordt, behoudens bijzondere omstandigheden, slechts toegekend wanneer de waarneming een periode van ten minste een maand heeft geduurd.
3. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris dat voor de ambtenaar zou hebben gegolden in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen.
4. Bij een gedeeltelijke waarneming in de zin van dit artikel kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend die in verhouding staat tot de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden.

Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst
1. Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die, an- ders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel
   a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
   b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en voor de uren op zaterdag;
   c. 65% voor de uren op zondag, de feestdagen, genoemd in artikel D.1, derde lid, en ande- re daarmee door gedeputeerde staten gelijkgestelde dagen;

met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur in salarisschaal 6.
3. Voor de in het tweede lid, onderdeel a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 19 uur.
4. In afwijking van het tweede lid kunnen gedeputeerde staten bepalen dat voor een groep van ambtenaren de in dat lid genoemde percentages worden berekend over een voor alle amb- tenaren van deze groep gelijk salarisbedrag per uur.
5. In afwijking van het eerste en tweede lid kunnen gedeputeerde staten voor de ambtenaar een vaste toelage vaststellen, onderscheidenlijk voor een groep van ambtenaren een voor alle ambtenaren van die groep gelijke vaste toelage vaststellen, zulks rekening houdend met het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid, de geldende werktijdregeling en de mate waarin en de wijze

waarop van die werktijdregeling pleegt te worden afgeweken. De toelage wordt aangepast indien zich wijzigingen voordoen in de berekeningsgrondslag daarvan.
6. Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel nadere regels nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van over- heidspersoneel.

Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel C.12 een blijvende verlaging ondergaat, welke ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de ar- tikelen C.14 en C.15, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toela- ge, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering er- van, gedurende ten minste 2 jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
2. Het bepaalde in het eerste lid is, onder gelijke voorwaarden, ook van toepassing als de in dat lid bedoelde beëindiging of vermindering het gevolg is van
   a. een medisch advies van de Arbo-dienst;
   b. vrijwillige benoeming in een andere functie op grond van de artikelen B.5 en B.6, eerste lid;
   c. vrijstelling van continudiensten in de nachturen van een ambtenaar van 55 jaar of ouder.
3. De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode, gelijk aan een kwart van die waarin de ambtenaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde beëindi- ging of vermindering, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden de toelage, bedoeld in artikel C.12, heeft genoten. De aldus berekende periode wordt naar boven afgerond op een maand. De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode van maximaal 3 jaar.
4. De overeenkomstig het derde lid berekende periode wordt in drie gelijke delen gesplitst waarbij, zo nodig, in de eerste twee deelperioden afronding naar boven op een maand plaatsvindt, zonder dat hierdoor de totale periode wordt overschreden. Gedurende bedoelde drie deelperioden bedraagt de aflopende toelage achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de voor de desbetreffende maand van toepassing zijnde, in het vijfde lid bepaalde bereke- ningsbasis.
5. De berekeningsbasis, bedoeld in het vierde lid, is het bedrag dat de ambtenaar over de 12 kalendermaanden, voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde beëindi- ging of vermindering, gemiddeld per maand aan toelage op grond van artikel C.12 heeft ge- noten, verminderd met het bedrag dat hij daarna in totaal per maand gaat genieten aan toe- lage op grond van artikel C.12 en aan verhoging van de bezoldiging, anders dan wegens al- gemene salarisverhogingen.
6. Ingeval er sprake is van een algemene salariswijziging wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een fictieve wijziging van de in het vijfde lid bedoelde bedra- gen, zulks tot het percentage van deze algemene salariswijziging.
7. De aflopende toelage kan met instemming van de ambtenaar worden afgekocht door een uitkering ineens.
8. Aan de in het eerste en tweede lid bedoelde ambtenaar van 60 jaar of ouder wordt, onder gelijke voorwaarden, een blijvende toelage toegekend van 100% van de in het vijfde lid be- paalde berekeningsbasis.
9. De aflopende toelage die op grond van dit artikel is toegekend gaat, zodra de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt, over in een blijvende toelage als bedoeld in het achtste lid. De in de vorige volzin bedoelde blijvende toelage bedraagt, in afwijking van het bepaalde in het achtste lid, het percentage van de berekeningsbasis dat voor de berekening van de aflopen- de toelage ingevolge het vierde lid laatstelijk op hem van toepassing was.

Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

1. Aan een ambtenaar of een groep van ambtenaren kan om redenen van werving of behoud onder nader te bepalen voorwaarden hetzij een toelage, hetzij een bindingspremie worden toegekend.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt toegekend voor een tevoren vastgestelde perio- de van maximaal 3 jaren. Deze periode kan telkens voor maximaal 3 jaren worden verlengd.
3. De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt per maand ten hoogste 10% van zijn salaris doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij zou heb- ben genoten in de naast hogere salarisschaal. De toelage wordt in de regel maandelijks uit- betaald.
4. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie wordt toegekend en uitbetaald na een tevoren vastgestelde periode van ten minste 3 jaren.
5. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie bedraagt ten hoogste 10% van zijn salaris over de in het vierde lid bedoelde periode doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij over die periode in de naast hogere salarisschaal zou hebben genoten.

6. Gedeputeerde staten kunnen bepalen dat aan de ambtenaar die niet heeft kunnen voldoen aan de in het eerste lid bedoelde voorwaarden door een niet aan hemzelf te wijten oorzaak de toelage, onderscheidenlijk bindingspremie gedeeltelijk wordt toegekend.
7. Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen en bepalen de groepen van ambtenaren aan wie de in het eerste lid bedoelde toelage en bindingspre- mie kan worden toegekend nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaats- gevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

Artikel C.15 Toelageopanderegronden
1. Gedeputeerde staten kunnen aan groepen van ambtenaren op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14, een toelage toekennen overeenkomstig de daartoe door hen vast te stellen algemeen verbindende voorschriften. Over deze algemeen verbindende voorschriften vindt overleg plaats met de vakorganisaties van overheidsperso- neel overeenkomstig hoofdstuk I.
2. In uitzonderlijke gevallen kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14 en artikel C.15, eerste lid.

Paragraaf 5 Individueel Keuzebudget (IKB)
Artikel C.16 IKB algemeen
1. Voor de ambtenaar is er een IKB. Gedeputeerde staten zijn beheerder van het IKB.
2. Het IKB omvat een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aan- wenden voor de doelen, genoemd in artikel C.18, een en ander op de wijze en onder de voorwaarden als bepaald in deze paragraaf.

Artikel C.17 Opbouw IKB
1. Het pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:
   a. met 8%[1] van de door de ambtenaar in die maand genoten bezoldiging, met dien ver- stande dat dit bedrag niet lager kan zijn dan de minimumvakantie-uitkering per maand, genoemd in de in artikel C.4, eerste lid, bedoelde bijlage 2, onderscheidenlijk dan een bedrag naar rato hiervan bij een niet volledige arbeidsduur of bij genot van slechts een deel van de bezoldiging;
   b. met 8,3%[2] van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris; en
   c. met 3,4%[3] van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar voor wie een sala- risschaal geldt die lager is dan schaal 14 en met 2,85%[4] voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt die gelijk is aan of hoger dan schaal 14.

2. Het niet pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand opgebouwd met 1,92%[5] van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris.
3. De vergoeding voor meer uren werken als bedoeld in artikel 5 van de IKAP-regeling pro- vincies wordt maandelijks opgenomen in het pensioengevend deel van het IKB op basis van het gemiddelde aantal meer te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar meer uren werkt.
4. Op aanvraag van de ambtenaar kunnen gedeputeerde staten vaste maandelijkse toelagen opnemen in het pensioengevend deel van het IKB.

Artikel C.18 Aanwending IKB
1. De ambtenaar kan het IKB aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:
   a. voor de bestemmingen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de IKAP-regeling provin- cies, overeenkomstig het bepaalde in die regeling;
   b. voor bruto inkomen in de maand zelf en/of in de daarop volgende maand of maanden;
   c. voor extra verlof overeenkomstig het bepaalde in de IKAP-regeling provincies;
   d. voor het sparen in het kader van de Levensloopregeling, met in achtneming van het bepaalde in die regeling.

2. Keuzes, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a, b en d, kan de ambtenaar maken tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking. Hij heeft voor deze keuzes geen toestemming nodig.
3. Keuzes kunnen alleen worden gemaakt voor zover het IKB toereikend is.
4. Keuzes mogen uitsluitend betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar. Er mag geen bud- get uit het IKB worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. Het bedrag dat in de- cember van het kalenderjaar nog in het IKB zit wordt in die maand uitbetaald.
5. Het extra verlof, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, hoeft niet in hetzelfde kalenderjaar te worden opgenomen.

1 De vakantie-uitkering is in het IKB opgenomen.

2 De eindejaarsuitkering is in het IKB opgenomen.

3 De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is in het IKB opgenomen. Van 1 januari 2015 tot 1 janu- ari 2016 bedraagt deze voor ambtenaren in de schalen 1 t/m 13 3,3% en daarna 3,4%

4 De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is in het IKB opgenomen. Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 bedraagt deze voor ambtenaren in schaal 14 en hoger 2,75% en daarna 2,85%

5 De waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof is in het IKB gestort.

6. Maakt de ambtenaar vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking geen keuze dan wordt het niet aangewende deel van het IKB dezelfde kalendermaand automatisch uitbe- taald.
7. Bedragen die uit het IKB zijn opgenomen kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Artikel C.19 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

1. Wanneer het dienstverband eindigt wordt het nog beschikbare budget uit het IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.
2. Bij overlijden van de ambtenaar:
   a. wordt in aanvulling op het bepaalde in artikel B.15, tweede lid, het budget uit het IKB waarover nog niet is beschikt, uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen;
   b. vindt geen verrekening plaats voor zover IKB is ingezet voor de in artikel C.18, eerste lid, onderdeel a, bedoelde bestemmingen.

Artikel C.20 Fiscale en andere wet-en regelgeving

1. De provincie draagt zorg voor informatie over gevolgen van keuzes voor in ieder geval de loon- heffingen, het pensioen en de sociale verzekeringen.
2. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de ambtenaar.
3. Indien achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie vanwege de ambtenaar ten on- rechte bij de ambtenaar geen heffing van loonbelasting en premies volksverzekering heeft plaatsgevonden, wordt deze verschuldigde heffing, vermeerderd met eventuele boe- tes, op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar verhaald.
4. Indien wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van de regeling van het IKB zullen vervallen netto voordelen voor ambtenaren niet worden gecom- penseerd.

Paragraaf 6 Uitkering en gratificatie

Artikel C.21 Eenmalige uitkering

De ambtenaar kan op grond van afspraken in het SPA een eenmalige uitkering worden toege- kend.

Artikel C.22 Gratificatie ambtsjubileum

Gedeputeerde staten stellen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakor- ganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschriften vast inzake het recht op een gratificatie wegens ambtsjubileum.

Paragraaf 7 Vergoedingen voor extra diensten

Artikel C.23 Vergoeding voor overwerk

1. Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die in opdracht overwerk verricht wordt een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, voor zover daardoor het voor hem vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden. Ar- beid als bedoeld in de eerste volzin wordt niet als overwerk aangemerkt, indien die is verricht ter voldoening aan de verplichtingen op grond van artikel B.7.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur onmiddellijk voor het begin of onmid- dellijk na het einde van de voor de ambtenaar vastgestelde werktijd wordt verricht wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat uit
   a. verlof gedurende een periode, gelijk aan het aantal uren van het overwerk; en
   b. een bedrag in geld dat voor elk uur overwerk een percentage is van het voor de ambte- naar geldende salaris per uur.

5. Indien naar het oordeel van de leidinggevende het dienstbelang zich verzet tegen het toe- kennen van verlof wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend, gelijk aan het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.
6. Het in het vierde lid, onderdeel b, genoemde percentage bedraagt voor overwerk, verricht op
   a. zondag, de feestdagen, genoemd in artikel D.1, derde lid, en andere daarmee door ge- deputeerde staten gelijkgestelde dagen, alsmede op de dag, volgende op een van voorgaande dagen, tussen 0 en 6 uur: 100%;

b. zaterdag tussen 0 en 6 uur en tussen 18 en 24 uur: 75%;
c. zaterdag tussen 6 en 18 uur: 50%;
d. maandag tot en met vrijdag tussen 20 en 24 uur: 50%;
e. dinsdag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur: 50%;
f. maandag tot en met vrijdag tussen 6 uur en het tijdstip, gelegen 2 uur voor het begin van de voor de ambtenaar geldende werktijd: 50%;
g. maandag tot en met vrijdag tussen het tijdstip, gelegen tussen 2 uur na het einde van de voor de ambtenaar geldende werktijd en 20 uur: 50%;
h. maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens de uren, bedoeld in de on- derdelen f en g: 25%.

7. Voor de vaststelling van de duur van het overwerk gelden de uren waarop verlof is genoten als uren waarop is gewerkt.
8. Gedeputeerde staten kunnen voor werkzaamheden die ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel verschillende functies tezamen en gelijktijdig in overwerk moeten verrichten een gelijke, naar hun oordeel redelijke vergoeding vaststellen.
9. Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar die regelmatig overwerk moet verrichten, een vaste vergoeding toekennen. Gedurende de tijd dat de ambtenaar geen of een gedeelte van zijn bezoldiging geniet wordt de in de eerste volzin bedoelde vergoeding niet, onder- scheidenlijk naar evenredigheid toegekend.
10. Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar voor wie een hogere salarisschaal geldt dan salarisschaal 10, in bijzondere gevallen voor overwerk een door hen te bepalen vergoe- ding toekennen, indien en naarmate dit naar hun oordeel, gelet op de aard of de omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
11. Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel. Zij kunnen in bijzondere gevallen een regeling treffen die het be- paalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.
12. De vergoeding in geld voor overwerk is pensioengevend inkomen in de zin van het pensi- oenreglement.

Artikel C.24 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk
Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vak- organisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschrif- ten vaststellen inzake het recht op een vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk.

HOOFDSTUK D ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel D.1 Arbeidsduur
1. Gedeputeerde staten bepalen de arbeidsduur voor de ambtenaar met inachtneming van de uitkomsten van het overleg met de organisaties van overheidspersoneel in het SPA.
2. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een volledige functie is daarbij gelijk aan het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 uur per dag.
3. Onder feestdagen worden verstaan de nieuwjaarsdag, de tweede paasdag, Hemelvaarts- dag, de tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en - eenmaal in de vijf jaar in lustrumjaren - 5 mei.
4. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt evenredig aan het deeltijdpercentage bepaald.
5. Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten, wordt de ar- beidsduur van de ambtenaar op aanvraag bepaald op meer dan die in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 40 uur per week. De aanspraken bij of krachtens deze regeling die zijn gerelateerd aan de arbeidsduur, worden bepaald naar evenredigheid ten opzichte van de arbeidsduur in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid.

Artikel D.2 Werktijdenregelingen
1. Gedeputeerde staten stellen een algemene werktijdenregeling vast nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2. Gedeputeerde staten kunnen voor bepaalde onderdelen van de organisatie of voor bepaal- de functies een bijzondere werktijdenregeling vaststellen nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de on- dernemingsraad heeft plaatsgevonden.
3. Gedeputeerde staten kunnen in afwijking van de in het eerste of tweede lid vastgestelde werktijdenregeling met de ambtenaar een individuele werktijdenregeling afspreken, daaron- der begrepen

een werktijdenregeling voor een langere periode dan één kalenderjaar, waar- bij de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur wordt berekend naar evenredigheid van de langere periode. De afgesproken individuele werktijdenregeling wordt schriftelijk vastgelegd.
4. De werktijdenregelingen, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, worden zodanig vast- gesteld, dat een goede bedrijfsvoering is gewaarborgd en dat, zo mogelijk, wordt rekening gehouden met de individuele wensen en arbeidsomstandigheden van de ambtenaar.
5. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht:
   a. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem geldende werktijden;
   b. zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden.

Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

1. Gedeputeerde staten kunnen, nadat met inachtneming van de Wet op de ondernemingsra- den daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, elk jaar maximaal 7 werkdagen aanwijzen als collectieve roostervrije dagen.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid is 5 mei een collectieve roostervrije dag in ja- ren dat deze op een werkdag valt en niet op grond van artikel D.1, derde lid, als feestdag wordt aan- gemerkt.

Artikel D.4 Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambte-naren

1. P.M. (gereserveerd voor de regelingen van werktijdvermindering voor oudere ambtenaren, niet zijnde de FPU-plusregeling provincies waarover in het SPA-akkoord 2000/2001 afspra- ken zijn gemaakt en welke zijn opgenomen in de regeling ter uitvoering van artikel B.12, derde lid).
2. Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar van 55 jaar of ouder geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten in de nachturen.

Paragraaf 2 Vakantieverlof

Artikel D.5 Aanspraak op vakantieverlof

1. De ambtenaar heeft per kalenderjaar aanspraak op 144 uren vakantieverlof met behoud van de volle bezoldiging. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt de aanspraak op vakantieverlof bepaald evenredig aan het deeltijdpercentage.
2. Bij aanvang of einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de aan- spraak op vakantieverlof vastgesteld naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat jaar.
3. Indien de arbeidsduur van de ambtenaar wordt gewijzigd wordt de aanspraak op vakantie- verlof over het eventueel resterende deel van het kalenderjaar opnieuw vastgesteld, reke- ning houdend met de nieuwe arbeidsduur.

Artikel D.6 Vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof

1. Over kalendermaanden gedurende welke de ambtenaar in afwijking van de voor hem gel- dende werktijdregeling geen arbeid, onderscheidenlijk gedeeltelijk arbeid verricht, heeft hij geen aanspraak op vakantieverlof, onderscheidenlijk aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop de arbeid volgens de werktijdrege- ling is verricht.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid wordt verricht wegens:
   a. genoten vakantieverlof;
   b. zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel D.11;
   c. buitengewoon verlof van korte duur op grond van de artikelen D12 en D.13 en op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar over de uren waarop hij met recht op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte geen ar- beid verricht, aanspraak op vakantieverlof overeenkomstig het bepaalde in artikel D.5.
4. De aanspraak op vakantieverlof vervalt 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen.
5. De aanspraak op vakantieverlof dat niet ingevolge het vierde lid vervalt, vervalt na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel D.7 Opnemen van het vakantieverlof

1. De ambtenaar kan het vakantieverlof waarop hij aanspraak heeft opnemen, tenzij hem daarvoor om redenen van dienstbelang geen toestemming is verleend. De ambtenaar meldt het voornemen om vakantieverlof op te nemen tijdig.
2. De ambtenaar neemt het vakantieverlof als regel op in het kalenderjaar waarop het betrek- king heeft en als regel zodanig dat hij in ieder geval 2 weken aaneengesloten vrij van dienst is. Niet opgenomen vakantieverlof wordt in het volgende kalenderjaar opgenomen.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld per kalenderjaar het voor dat jaar geldende vakan- tieverlof op te nemen.

4. De ambtenaar wordt, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, in de gele- genheid gesteld vakantieverlof op te nemen op officiële feestdagen die samenhangen met zijn geloof en/of culturele achtergrond, anders dan de dagen genoemd in artikel D.1, derde lid, bij het huwelijk en geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, bij verhuizing en bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad van de ambtenaar of diens partner.
5. Wanneer zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken kan de aan de ambtenaar verleende toestemming om vakantieverlof op te nemen, worden ingetrokken, zowel vóór als tijdens het vakantieverlof. Indien de ambtenaar ten gevolge van het intrekken van de toestemming om vakantieverlof op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.

Artikel D.8 Vakantieverlof en ziekte
1. De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen.
2. Voor de ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk geen arbeid verricht worden bij het op- nemen van vakantieverlof de uren voor de gehele arbeidsduur in mindering gebracht op het vakantieverlof.
3. Indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, indien aan hem geen toestemming zou zijn verleend om vakantieverlof op te nemen, wegens ziekte op uren van het vakantieverlof verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten, worden die uren als niet opgenomen vakantieverlof aangemerkt.

Artikel D.9 Vakantieverlof en einde dienst verband
1. Voor ieder uur vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen op de dag dat het dienstverband eindigt wordt hem een vergoeding toegekend.
2. De vergoeding, bedoeld in het eerste lid, is voor ieder van die uren vakantieverlof gelijk aan het salaris per uur van de ambtenaar.
3. Indien het dienstverband eindigt door overlijden van de ambtenaar wordt de in het eerste lid bedoelde vergoeding toegekend aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel B.15, vierde lid.
4. Indien op de dag dat het dienstverband eindigt blijkt dat de ambtenaar, anders dan door toedoen van de provincie, teveel vakantieverlof heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantieverlof een bedrag verschuldigd ten bedrage van het salaris per uur.

Artikel D.10 Levensloop
Gedeputeerde staten stellen overeenkomstig de hierover in het SPA gemaakte afspraken een levensloopregeling vast, met inachtneming van het bepaalde ter zake bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet arbeid en zorg en de Wet inkomstenbelasting 2001.
Paragraaf 3 Buitengewoon verlof
Artikel D.11 Zwangerschaps-en bevallingsverlof
1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wet Arbeid en Zorg zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar vol- ledige bezoldiging
2. De ambtenaar van wie de partner tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op het resterende bevallingsverlof met doorbetaling van de bezoldiging.
3. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop de ambtenaar gedurende het zwanger- schaps- en bevallingsverlof recht heeft of gehad zou hebben als tijdig een aanvraag voor die uitkering zou hebben gedaan.

Artikel D.12 Buitengewoon verlof
4. De ambtenaar heeft, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, recht op verlof van korte duur met behoud van bezoldiging bij huwelijk en geregistreerd partnerschap van de ambtenaar voor 1 dag.
5. De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te bereke- nen tijd, wanneer hij ten gevolge van een calamiteit verhinderd is geweest zijn arbeid te ver- richten. Desgevraagd dient de ambtenaar aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk spra- ke was van een calamiteit.
6. De ambtenaar aan wie op grond van artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onderdeel d, van die wet, verlof is verleend behoudt over die verlofperiode zijn aan- spraak op bezoldiging. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop hij gedurende de verlofperiode recht heeft of gehad zou hebben als tijdig een aanvraag voor die uitkering zou zijn gedaan.
7. De ambtenaar aan wie op grond van artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg kortdurend zorg- verlof is verleend, behoudt over die verlofperiode zijn aanspraak op bezoldiging.
8. Het kort betaald verzuimverlof op grond van artikel 4:1, eerste lid, juncto tweede lid, onder- deel b, van de Wet arbeid en zorg duurt bij het overlijden van

a. de partner en bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
b. overige bloed- en aanverwanten in de rechte lijn, bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn en huisgenoten, niet zijnde de partner of genoemde bloed- en aan- verwanten: maximaal twee dagen, of, indien de ambtenaar is belast met de lijkbezor- ging, maximaal vier dagen.

Artikel D.13 Buitengewoon verlof voor activiteiten van vakorganisaties

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten worden per kalenderjaar ten hoogste 108 uren buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van de in artikel I.1, tweede lid, be- doelde vakorganisaties van overheidspersoneel en van centrale organisaties en internatio- nale ambtenarenorganisaties, waarbij deze vakorganisaties zijn aangesloten, mits de amb- tenaar hieraan deelneemt:
   a. voor zover het betreft vergaderingen van vakorganisaties van overheidspersoneel, als bestuurslid van die vakorganisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
   b. voor zover het betreft vergaderingen van centrale organisaties, waarbij de vakorganisa- ties van overheidspersoneel zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisa- tie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van bedoelde vakorganisaties van over- heidspersoneel;
   c. voor zover het betreft vergaderingen van een internationale ambtenarenorganisatie, waarbij de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn aangesloten, als bestuurslid van deze internationale ambtenarenorganisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurs- lid van bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt per kalenderjaar tot ten hoogste 187,2 uren buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend aan de ambtenaar die door een van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn vakorganisatie dan wel binnen het provinciaal apparaat. De door de ambtenaar te verrichten activiteiten dienen de doelstellingen van zijn vakorganisatie van overheidspersoneel te ondersteunen.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend aan de ambtenaar voor het - op uitnodiging van een in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisatie van overheidspersoneel - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof ten hoogste 50,4 uren per 2 kalenderjaren bedraagt.
4. Het verlof, verleend op grond van het eerste, tweede en derde lid, bedraagt tezamen ten hoogste 216 uren per kalenderjaar, met dien verstande dat ten hoogste 288 uren verlof per kalenderjaar worden verleend aan een lid van het hoofdbestuur van een in artikel I.1, twee- de lid, bedoelde vakorganisatie van overheidspersoneel of van een centrale organisatie waarbij die vakorganisatie is aangesloten.
5. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt het verlof, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid, bepaald evenredig aan het deeltijdpercentage.
6. Het verlof, bedoeld in het tweede tot en met vijfde lid, wordt slechts verleend aan de ambte- naar die lid is van een in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisatie van overheidsper- soneel.
7. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend voor deelname aan het in artikel I.1 bedoelde overleg als vertegenwoordiger van de vakorganisatie van overheidspersoneel en aan het daartoe noodzakelijke vooroverleg van de vakorganisaties van overheidspersoneel.

Artikel D.14 Non-activiteit

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet, bestaat geen recht op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, van de Ambtenarenwet aanspraak heeft op inkomsten - niet zijnde een onkos- tenvergoeding - wordt op zijn bezoldiging over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als inkomsten over de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

Artikel D.15 Kapstokbepaling buitengewoon verlof

Gedeputeerde staten kunnen, indien daartoe naar hun oordeel termen bestaan, de ambtenaar op zijn aanvraag buitengewoon verlof verlenen voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met behoud van volle of gedeeltelijke bezoldiging en op door hen te bepalen wijze. Gedepu- teerde staten kunnen de ambtenaar ook anders dan op aanvraag buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging verlenen als daartoe naar hun oordeel aanleiding bestaat.

Artikel D.16 Langdurend onbetaald verlof

1. De ambtenaar kan gedeputeerde staten verzoeken om onbetaald verlof te verlenen voor de volledige arbeidsduur of voor een deel daarvan. Het verlof wordt ten minste drie maanden tevoren aangevraagd. De aanvraag bevat in ieder geval de datum waarop het verlof ingaat, het aantal op te nemen uren verlof en de verdeling daarvan over de weken.
2. Het verlof bedraagt minimaal acht aaneengesloten weken. De maximumduur wordt in over- leg tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende vastgesteld.
3. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.
4. Gedeputeerde staten kunnen op verzoek van de ambtenaar besluiten dat het verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet wordt opgenomen of niet wordt voortgezet. Zij kunnen het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hierte- gen verzet. Aan dit verzoek hoeft niet eerder gevolg gegeven te worden dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het ver- lof.
5. Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.
6. Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.
7. Het bepaalde in het vierde en zesde lid is niet van toepassing op de ambtenaar aan wie onbetaald verlof is verleend, direct voorafgaand aan pensionering met het oog op vervroeg- de uittreding.

Artikel D.17 Aanspraken tijdens onbetaald verlof
1. Over de opgenomen uren van het in artikel D.16 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van vakantieverlof en van IKB plaats.
2. Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel D.16 behoudt de ambte- naar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
3. Met uitzondering van de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming bestaat over de uren van onbetaald verlof geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toela- gen, uitkeringen en vergoedingen.
4. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie over de periode van onbetaald verlof komt gedurende de eerste zes maanden voor rekening van de provin- cie en de ambtenaar overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tus- sen werkgever en werknemer en daarna volledig voor rekening van de ambtenaar. Ingeval van onbetaald verlof, direct voorafgaand ontslag wegens het bereiken van de AOW - gerechtigde leeftijd dan wel wegens volledig ontslag voorafgaand ABP-keuzepensioen, komt de verschuldigde pensioenpremie vanaf het begin van dit verlof volledig voor reke- ning van de ambtenaar.
5. Het bepaalde in het eerste tot en met vierde lid, eerste volzin, is van overeenkomstige toe- passing op:
   a. onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
   b. onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg.

HOOFDSTUK E GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel E.1 Algemene bepalingen
1. Gedeputeerde staten sluiten een overeenkomst met een Arbo-dienst.
2. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsge- vonden, regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begelei- ding van ziekteverzuim, verplichtingen inzake ziek- en hersteldmelding daaronder begre- pen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedu- res.

Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging
1. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsge- vonden, een lijst vast met functies, waarvoor op grond van bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging is vereist.
2. Ten aanzien van de medische keuring, bedoeld in het eerste lid is tevens van toepassing het Protocol Aanstellingskeuringen van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot be- vordering der Geneeskunst.

Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
Een ambtenaar die is belast met een functie, vermeld op de lijst, bedoeld in het eerste lid van artikel E.2, ondergaat periodiek een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar verplichten een arbeidsgezondheidskundig onder- zoek te ondergaan:

a. indien naar hun oordeel gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezond- heidstoestand van de ambtenaar;
b. indien zij gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of de ambtenaar geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie;
c. indien de ambtenaar in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge de Wet publieke gezondheid een nominatieve aangif- teplicht geldt;
d. ter beantwoording van de vraag of de ambtenaar tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag ver- richten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
e. om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b van artikel E.9;
f. om te beoordelen of een ambtenaar die wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten zijn arbeid mag hervatten.

Artikel E.5 Medisch advies, hernieuwd onderzoek

1. De Arbo-dienst brengt naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 een medisch advies uit aan gedeputeerde staten. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.
2. Indien de ambtenaar het niet eens is met het medisch advies kan hij schriftelijk binnen een periode van twee weken een hernieuwd onderzoek aanvragen.
3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van de aanvraag, maar uiterlijk binnen vier weken, vindt het hernieuwd onderzoek plaats door een commissie van drie artsen.
4. De leden van de commissie worden door gedeputeerde staten aangewezen. De arts, die het medisch advies heeft uitgebracht, waarvan herziening wordt gevraagd, heeft in de commissie geen zitting.
5. Op aanvraag van de ambtenaar wordt zijn behandelend arts in de gelegenheid gesteld om, binnen een termijn van twee weken na zijn aanvraag, zijn mening schriftelijk aan de com- missie kenbaar te maken.
6. De commissie deelt haar oordeel schriftelijk mee aan de ambtenaar, gedeputeerde staten en de behandelend arts, bedoeld in het vijfde lid.
7. De kosten van een hernieuwd onderzoek komen voor rekening van de provincie. De amb- tenaar krijgt zijn reis- en verblijfkosten vergoed volgens de geldende provinciale regeling.
8. Het bepaalde in het tweede tot en met zevende lid is niet van toepassing indien de ambte- naar het UWV kan verzoeken ter zake een oordeel te geven als bedoeld in artikel 32, eerste lid en derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en in- komen.

Artikel E.6 Buitendienststelling

1. Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar op advies van de Arbo-dienst buiten dienst stellen, indien na een onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de ambte- naar lichamelijk of geestelijk in een zodanige toestand verkeert, dat hij zijn eigen belangen, de belangen van de dienst of van derden die bij het verrichten van de arbeid zijn betrokken, schaadt door zijn arbeid te blijven verrichten.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid buiten dienst wordt gesteld, wordt geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van arbeid, in welk geval het bepaalde in en krachtens de artikelen E.7, E.8 en E.9 van toepassing is.

Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren

1 Gedeputeerde staten bevorderen ten aanzien van de ambtenaar, die in verband met onge- schiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid binnen de provinciale organisatie. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de provinciale organisatie geen andere passende arbeid voorhanden is, bevorderen gedeputeerde staten gedurende het tijdvak waarin de ambtenaar jegens de pro- vincie recht op bezoldiging heeft op grond van de vierde afdeling van de Ziektewet, artikel 71a, negende lid, van de WAO of artikel 25, negende lid, van de WIA de inschakeling van de ambte- naar in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.

2. Uit hoofde van de uitoefening van de in het eerste lid bedoelde taak treffen gedeputeerde staten zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen en verstrekken zij zo tijdig mogelijk aanwijzingen als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

4. Uit hoofde van de uitoefening van de in het eerste lid bedoelde taak stellen gedeputeerde staten in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in arti- kel 71a, tweede lid, van de WAO dan wel artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bij- gesteld.
5. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
   a. gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundi- ge gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in het eerste lid;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in het derde lid;
   c. passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen;
   d. de eigen arbeid te verrichten onder andere voorwaarden die in verband met de ar- beidsongeschiktheid noodzakelijk zijn.

Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot de aanspraken van de ambtenaar en de gewezen ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, de daarbij in acht te nemen verplichtingen en de sancties bij het niet nakomen van die verplich- tingen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
1. De ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, indien:
   a. er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedu- rende een ononderbroken periode van twee jaar;
   b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a ge- noemde termijn van twee jaar is te verwachten en
   c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de or- ganisatie van de provincie andere passende arbeid aan te bieden, dan wel indien de ambte- naar geweigerd heeft andere passende arbeid te aanvaarden.

2. Bij het bepalen van het tijdvak van twee jaar als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt niet in aanmerking genomen afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar wegens door de zwanger- schap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
3. Voor het bepalen van het in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van twee jaar wor- den tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte samen- geteld:
   a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; of
   b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens door zwangerschap of beval- ling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof; of
   c. indien een in onderdeel b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid die in totaal minder dan vier weken bedraagt.

4. De termijn van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt verlengd met de duur van:
   a. de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
   b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van ar- tikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wacht- tijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
   c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel arti- kel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.

5. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, betrekken gedeputeerde staten de uitslag van de claimbeoordeling op grond van de WIA en een eventueel door gedeputeerde staten of de ambtenaar aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.
6. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor meer dan 65% arbeidsgeschikt is verklaard wordt na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijn geen ontslag verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid we- gens ziekte, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Ontslag als bedoeld in de eerste volzin, kan niet eerder worden verleend dan na één jaar na de in het eerste lid, on- derdeel a, genoemde periode van twee jaar.

7. De ambtenaar die door het UWV arbeidsgeschikt is verklaard voor minder dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld en die bij de provincie zijn arbeid blijft of andere passende arbeid gaat verrichten voor minder uren kan ontslag op grond van dit artikel slechts worden verleend voor het aantal uren dat het verschil vormt tussen de oude en de nieuwe arbeids- duur.

Artikel E.10 Infectieziekten

1. Een ambtenaar, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen tenzij de Arbo-dienst daartoe toestemming heeft ver- leend.
2. De ambtenaar, die verkeert in de in het eerste lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste mededeling te doen aan de Arbo-dienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege de Arbo-dienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrek- king tot het ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

Artikel E.11 Collectieveovereenkomstzorgverzekering

1. Gedeputeerde staten sluiten met een of meer zorgverzekeraars ten behoeve van de amb- tenaar en zijn gezinsleden een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzeke- ringswet.
2. De in het eerste lid bedoelde overeenkomst regelt in ieder geval het geldelijk voordeel voor de op grond van de Zorgverzekeringswet verplichte zorgverzekering en voor de aanvullen- de zorgverzekering.
3. De in het eerste lid bedoelde overeenkomst kan mede betrekking hebben op de gewezen ambtenaar aan wie ontslag uit provinciale dienst is verleend met recht
   a. op een wettelijke uitkering wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid; of
   b. op ouderdomspensioen ten laste van het ABP dan wel op een FPU-uitkering; en op de gezinsleden van de onder a en b bedoelde gewezen ambtenaar.

Artikel E.12 Tegemoetkoming in de ziektekosten[6]

1.De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse tegemoetkoming in de ziektekosten.
De tegemoetkoming bedraagt voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt

   a. die lager is dan salarisschaal 7: € 24,66 per maand;
   a. die gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 7: € 15,86 per maand.

2. Indien het salaris van het provinciepersoneel een algemene wijziging ondergaat worden de bedragen van de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, tweede volzin, overeenkomstig gewijzigd.

Artikel E.13 Vervallen per 1 januari 2009

Artikel E.14 Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

1. In geval van dienstongevallen of beroepsziekten worden de ambtenaar vergoed te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Voor vergoeding komen, tenzij gedeputeerde staten in bijzondere gevallen anders bepalen, niet in aanmerking de kosten die ten laste van de ambtenaar blijven vanwege de aanvaar- ding van een eigen risico in de op grond van de Zorgverzekeringswet verplichte zorgverze- kering.

Artikel E.15 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar die een borstkind heeft wordt de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

[6] De in het eerste lid, onderdelen a en b, genoemde bedragen zijn de bedragen per 1 januari 2015. In Flevoland is de tegemoetkoming in de ziektekosten onderdeel van een ruimere compensatie van inkomenseffecten die met de bonden in die provincie is afgesproken bij de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006. De inkomensef- fecten van het nieuwe ziektekostenstelsel wijken af van die in de andere provincies omdat Flevoland als enige provincie vóór 1 januari 2006 geen publiekrechtelijke ziektekostenregeling kende.

Artikel E.16 Ontslag wegens het niet meewerken aan reintegratie in geval van ongeschiktheidt en gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA

1. Aan de ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten kan ontslag worden verleend indien hij zonder deugdelijke grond weigert of nalaat:

a. gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundi- ge gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA dan wel artikel 71a, tweede lid, van de WAO;
c. passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in gelegenheid stellen.

2. Alvorens een besluit tot ontslag op grond van het eerste lid te nemen wordt het UWV ver- zocht een oordeel te geven als bedoeld in artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
3. Aan de ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten kan na afloop van de in artikel E.9, eerste lid, bedoelde termijn ont- slag worden verleend indien hij zonder deugdelijke grond heeft geweigerd of nagelaten een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

HOOFDSTUK F OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel F.1 Integriteit

1. De ambtenaar is verplicht aan gedeputeerde staten opgave te doen van de nevenwerk- zaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken. De geda- ne opgaven worden door gedeputeerde staten geregistreerd. Van iedere ambtenaar afzon- derlijk die een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan salarisschaal 13 worden de ingevolge de eerste volzin gemelde nevenwerkzaamheden openbaar gemaakt, met vermelding van eventueel door gedeputeerde staten aan het verrichten van de neven- werkzaamheden gestelde beperkingen.
2. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover de- ze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
3. De ambtenaar die in opdracht van gedeputeerde staten nevenwerkzaamheden verricht die verband houden met de vervulling van zijn functie, is verplicht de voor die werkzaamheden anders dan uit de provinciale kas ontvangen vergoeding in de provinciale kas te storten, tenzij gedeputeerde staten uitdrukkelijk anders hebben bepaald.
4. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is ver- leend. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar hetgeen voor hem is bepaald om- trent aannemingen of leveringen ten behoeve van anderen.
5. Het is de ambtenaar verboden in verband met zijn functie enige bevoordeling te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk verboden.
6. Het is de ambtenaar verboden ten eigen bate of ten bate van derden:
   - diensten te laten verrichten door personen in dienst van de provincie;
   - aan de provincie toebehorende eigendommen te gebruiken;
   - gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie ter kennis is geko- men;

tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend.

7. De ambtenaar is verplicht bij zijn aanstelling de eed of belofte af te leggen. Gedeputeerde staten stellen het formulier van de eed en belofte vast7. Indien de ambtenaar daartoe aan zijn godsdienstige gezindheid de plicht ontleent, kan hij de eed afleggen op een wijze die in overeenstemming is met zijn godsdienstige gezindheid.
8. Gedeputeerde staten wijzen de ambtenaren aan die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verbonden. De aangewezen ambtenaar meldt ge- deputeerde staten financiële belangen, alsmede het bezit van en transacties met effecten die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken. Gedeputeerde staten voeren een registratie van op grond van de tweede volzin gedane meldingen. De ambtenaar verstrekt nadere informatie of bescheiden met be- trekking tot de financiële belangen of het bezit van of de transacties met effecten, indien daarvoor naar het oordeel van gedeputeerde staten aanleiding bestaat op grond van de melding of na de melding gebleken feiten of omstandigheden.
9. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effec- tentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

[7] Partijen in het SPA hebben de provincies de navolgende tekst voor het eed-of belofteformulier als handreiking aangeboden:
“Ik zweer/verklaar en beloof als ambtenaar het volgende.
Ik heb voor het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets geschonken of beloofd of valse informatie verstrekt.
Ik heb van niemand giften of beloften aangenomen om iets in mijn functie te doen of te laten en ik zal dat ook nooit doen.
Ik zal trouw zijn aan de grondwet en alle wetten nakomen.
Ik zal mijn plichten als ambtenaar naar eer en geweten vervullen en mij als een goed ambtenaar gedragen. Ik zal zorgvuldig omgaan met informatie.
Ik zal zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zijn en niets doen dat het aanzien van de provincie zal schaden.”

10. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, nadere regels stellen ter uitvoering van het bepaalde in het eerste tot en met negende lid.
11. Gedeputeerde staten stellen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte af- spraken, een procedure vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden in de pro- vinciale organisatie, die leven bij personen die bij de provincie werkzaam zijn of zijn ge- weest. Zij regelen de bescherming van de ambtenaar bij melding van vermoedens van mis- standen.

Artikel F.2 Dienstkleding en onderscheidingstekens
De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voor die functie of voor be- paalde werkzaamheden voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens te dragen en zich te houden aan de ter zake vastgestelde voorschriften.
Artikel F.3 Schadevergoeding
1. De ambtenaar die bij de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden schade toe- brengt aan de provincie of aan een derde jegens wie de provincie tot vergoeding van scha- de gehouden is, is hiervoor niet jegens de provincie aansprakelijk, tenzij de schade een ge- volg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de hem opgedragen werkzaamheden, anders voortvloeien dan in de eerste volzin is bepaald.
2. Gedeputeerde staten kunnen naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijk- heidsverzekering motorrijtuigen zijnde, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten ge- volge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden.
3. Aan de ambtenaar kan naar billijkheid schade worden vergoed aan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij lijdt ten gevolge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden, tenzij
   a. de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de ambtenaar; of
   b. de ambtenaar dienstreizen met bedoeld motorrijtuig maakt over een totale afstand van 10.000 of meer kilometers gemiddeld per jaar en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer; of
   c. hem geen toestemming is verleend voor het gebruik van bedoeld motorrijtuig.

Artikel F.4 Kostenvergoedingen
1. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van reis- en verblijfkosten wegens dienstreizen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
2. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
3. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels vaststellen inzake vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens.
4. Aan de ambtenaar die in verband met zijn functievervulling andere dan in het eerste, twee- de en derde lid bedoelde kosten heeft moeten maken, kan vergoeding in die kosten worden verleend met inachtneming van door gedeputeerde staten te stellen regels waarover over- eenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

Artikel F.5 Woonplaats
De ambtenaar kan worden verplicht te gaan of te blijven wonen nabij de plaats van tewerkstel- ling, indien dit naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van de functie.
Artikel F.6 Dienstwoning

1. Indien dit voor de goede vervulling van de functie nodig is kan de ambtenaar worden ver- plicht te gaan wonen in de dienstwoning die hem is aangewezen. De ambtenaar dient zich te gedragen naar de voorschriften die ter zake van de bewoning en het gebruik zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten van de dienstwoning die volgens de wet en het plaatselijk gebruik normaal voor rekening van de huurder zijn, tenzij met hem andere afspraken zijn gemaakt.
3. Opzegging van de dienstwoning geschiedt ten minste drie maanden tevoren. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen hiervan afwijken.

Artikel F.7 Jaargesprekken (planning,voortgang,evaluatie en beoordeling)
Met de ambtenaar wordt periodiek een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een eva- luatie- en beoordelingsgesprek gehouden. Gedeputeerde staten stellen daartoe algemeen ver- bindende voorschriften vast met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
Artikel F.8 Aanzuivering tekorten
De rekenplichtige ambtenaar is verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, in- dien hem ter zake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.
Artikel F.9 Verplichte opleiding
De ambtenaar is verplicht de opleidingen te volgen die gedeputeerde staten voor hem noodza- kelijk achten in het belang van de dienst. De kosten die zijn verbonden aan het volgen van de in de eerste volzin bedoelde opleidingen komen ten laste van de provincie. Voor het bijwonen van de lessen en het deelnemen aan (deel)examens en tentamens in werktijd wordt de ambtenaar verlof met behoud van bezoldiging verleend. Gedeputeerde staten regelen de faciliteiten ingeval de lessen buiten de werktijd plaatsvinden.
Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling
1. Ten minste een keer per drie jaren maken de leidinggevende en de ambtenaar in het plan- ningsgesprek, bedoeld in artikel F.7, afspraken over de loopbaanontwikkeling, de daartoe beno- digde competenties en de in dat kader te volgen opleidingen en te ondernemen andere activiteiten. De afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
2. De afspraken in het persoonlijk ontwikkelingsplan moeten passen in de doelstellingen, crite- ria en budgettaire en andere voorwaarden van het provinciaal opleidingsbeleid en het op basis daarvan voor het betrokken provinciaal personeel vastgestelde algemene opleidings- plan.
3. Gedeputeerde staten vergoeden de kosten van de opleiding en andere activiteiten die de ambtenaar maakt ter uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan.
4. In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar afspraken vast over de voorzieningen, daaronder begrepen de eventuele toekenning van verlof, die de ambtenaar in staat moeten stellen uitvoering te geven aan het ontwikkelingsplan.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar ook afspra- ken vast met betrekking tot in ieder geval een of meer van de volgende onderwerpen:
   a. de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
   b. de studieperiode;
   c. de minimaal te behalen resultaten en de te maken voortgang;
   d. de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig af- breken van een studie, onderscheidenlijk bij het verlaten van de provinciale dienst bin- nen een te bepalen periode na afronding van de studie;
   e. andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van het ontwikke- lingsplan.

Artikel F.11 Bescherming
Gedeputeerde staten dragen er zorg voor dat de ambtenaar die activiteiten vervult waarvoor hij op grond van het bepaalde in artikel D.13 als lid van één van de vakorganisaties van over- heidspersoneel buitengewoon verlof kan genieten, niet wegens zijn lidmaatschap van of activi- teiten voor die vakor- ganisaties wordt benadeeld in zijn positie in de provinciale organisatie.
Artikel F.12 Spaarloonregeling
Gedeputeerde staten kunnen een spaarloonregeling vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.
Artikel F.13 vervallen
Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden
Gedeputeerde staten stellen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspra- ken, alge- meen verbindende voorschriften vast waarin de ambtenaar individuele keuzemogelijk- heden in het arbeidsvoorwaardenpakket worden geboden.

HOOFDSTUK G ORDE- EN STRAFMAATREGELEN
Artikel G.1 Maatregelen van orde
1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in dienstlokalen, dienstgebouwen of op het werk zijn vastgesteld.

2. Aan de ambtenaar kan de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

Artikel G.2 Schorsing

1. De ambtenaar kan voor bepaalde tijd worden geschorst, indien:
   a. een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen hem wordt ingesteld;
   b. hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven, dan wel hem die straf is opgelegd;
   c. tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvorde- ring een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd of
   d. het belang van de dienst dit verlangt.

2. Behoudens bij schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel d, kan tijdens de schorsing de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan aan de ambtenaar worden uitbetaald.

Artikel G.3 Plichtsverzuim

1. De ambtenaar, die de hem opgelegde verplichting niet nakomt of zich overigens aan plichts- verzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair gestraft worden.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel G.4 Disciplinaire straffen

1. De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn
   a. schriftelijke berisping;
   b. geldboete tot ten hoogste 10% van twaalf maal het bedrag van zijn salaris;
   c. benoeming in een andere functie;
   d. ontslag.

2. Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de ambtenaar zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ern- stig plichtsverzuim en zich houdt aan daarbij eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

Artikel G.5 Tenuitvoerlegging

Het besluit tot strafoplegging wordt onmiddellijk ten uitvoer gelegd, tenzij anders is bepaald.

HOOFDSTUK H DIENSTVERBAND OP ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel H.1 Definities

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek wordt verstaan onder:
   a. werknemer: degene die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht door gedepu- teerde staten in dienst van de provincie is genomen;
   b. oproepkracht: de werknemer die in dienst is genomen voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter.

2. Namens de provincie treden gedeputeerde staten op als werkgever voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst

Indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan slechts plaatsvinden:

a. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte;
b. indien betrokkene blijkens de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst hoofdzakelijk in dienst is genomen ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
c. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getrof- fen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen;
d. voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisse- lend karakter.

Artikel H.3 Vaststelling arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

Artikel H.4 Duurarbeidsovereenkomst

1. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel a, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.

2. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel b, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd die noodzakelijk is voor de in dat onderdeel bedoelde wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
3. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel c, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd dat de in dat onderdeel bedoelde regeling op de werk- nemer van toepassing is.

Artikel H.5 Loon
1. De werkgever bepaalt volgens welke van de hierna genoemde regelingen de loonbetaling zal plaatshebben:
   a. volgens de regelingen voor de ambtenaren;
   b. volgens de loonregeling voor de groep waarvan de werknemer deel uitmaakt, die de werkgever heeft vastgesteld nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden; of
   c. op een bedrag, voor elk geval of voor elke te verrichten dienst afzonderlijk vast te stel- len.

2. Het bepaalde in en krachtens hoofdstuk C is voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing, voor zover met toepassing van het eerste lid, onderdelen b en c, niet anders is bepaald.

Artikel H.6 Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek
De bepalingen van Boek 7, Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van het Burgerlijk Wetboek zijn, voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, van toepassing op de arbeidsovereenkomst.
Artikel H.7 Toepasselijkheidbepalingen in en krachtens deze regeling
1. In aanvulling op artikel H.6 is het bepaalde ten aanzien van ambtenaren in en krachtens de artikelen A.4, A.6, B.3, B.6, derde tot en met zesde lid, B.7, B.15, tweede, derde en vierde lid, hoofdstuk D, de artikelen E.1 tot en met E.8, E.10 tot en met E.13 en E.15, alsmede de hoofdstukken F - met uitzondering van artikel F.3, eerste en tweede lid - en G voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.
2. Ten aanzien van de werknemer die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement is het bepaalde in en krachtens de artikelen B.12, derde lid, B.14 en E.9 voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Artikel H.8 Eindearbeidsovereenkomst bij verlies verblijfstitel vreemdelingen
De arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen Nederlander is kan te allen tijde zonder opzeggingstermijn worden beëindigd indien hij niet langer in Nederland rechtmatig verblijf heeft als bedoeld in artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 of de provincie voor hem niet langer beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning krachtens laatstgenoemde wet niet is vereist.
Artikel H.9 Oproepkrachten
1. De werkgever is verplicht, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de ar- beid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden.
2. De oproepkracht is in beginsel verplicht de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten.
3. Een oproep tot arbeid kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd tot uiterlijk twaalf uur vóór de aanvang van de feitelijke werkzaamheden. In geval van niet tijdige afzegging door de werkgever bestaat aanspraak op loon als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld.

Artikel H.10 Doorwerking wijzigingen
Een wijziging van het bepaalde bij of krachtens deze regeling geldt, voor zover het tegendeel niet is bepaald, ook voor de werknemer die bij het in werking treden van die wijziging al op ar- beidsovereenkomst in dienst van de provincie is.

HOOFDSTUK I OVERLEG

Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel[8]
1. Met vakorganisaties van overheidspersoneel wordt overleg gevoerd over de onderwerpen die zijn genoemd in artikel I.2.
2. Het overleg, bedoeld in het eerste lid, wordt gevoerd tussen een door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en vertegenwoordigers van:
   a. FNV;
   b. CNV Connectief en

c. andere vakorganisaties van overheidspersoneel, indien gedeputeerde staten hen, on- der meer gelet op het aantal ambtenaren dat zij in de provincie vertegenwoordigen, als representatief voor de provincie hebben aangemerkt.

Artikel I.2 Onderwerpen van overleg

1. Overleg vindt plaats over:
   a. de regeling van de rechtstoestand van de ambtenaar waar dat overleg in de onder- scheiden hoofdstukken is voorgeschreven en overigens, als het overleg daarover niet is voorbehouden aan het SPA, indien en voor zover dat in het SPA is overeengekomen;
   b. de vaststelling van regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties als bedoeld in artikel B.8, daaronder begre- pen de vaststelling van sociale beleidskaders;
   c. werkgelegenheid, voor zover daarover geen overleg plaatsvindt in het SPA;
   d. de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken, indien dat in het SPA is overeengekomen.

2. In geval van een reorganisatie waarbij de positie van minder dan 10 personen is betrokken kan overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel achterwege blijven.
3. Ten minste eenmaal per jaar vindt overleg plaats over de algemene gang van zaken in de provincie welke van belang is voor de ambtenaren.

Artikel I.3 Wijze van overleg

1. Het overleg wordt voorgezeten door de portefeuillehouder voor personeelsaangelegenhe- den uit het midden van gedeputeerde staten. Hij wordt ondersteund door een door hem aan te wijzen secretaris.
2. De door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties van overheidspersoneel kunnen zich in het overleg laten bijstaan door des- kundigen.
3. Het overleg vindt plaats indien de door gedeputeerde staten aangewezen delegatie dan wel één of meer van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidsperso- neel dat noodzakelijk achten.
4. De uitnodiging voor het overleg gaat uit van de secretaris. Deze stelt de vakorganisaties van overheidspersoneel tevoren in de gelegenheid om hun wensen met betrekking tot de te bespreken onderwerpen kenbaar te maken.
5. Gedeputeerde staten kunnen met de vakorganisaties van overheidspersoneel nadere af- spraken maken over de wijze van overleg.

ArtikelI.4Overeenstemmingvereiste

1.Indien het overleg betrekking heeft op de invoering, wijziging of intrekking van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele ambtenaren moet hierover overeenstemming worden bereikt met een meerderheid van de in dat overleg vertegenwoordigde vakorganisa- ties van overheidspersoneel. Elk van de vertegenwoordigde vakorganisaties van over- heidspersoneel brengt daarbij zoveel stemmen uit als deze leden heeft in de provincie, met dien verstande dat het aantal stemmen van één vakorganisatie van overheidspersoneel nooit meer kan zijn dan het aantal stemmen van de overige vakorganisatie(s) van over- heidspersoneel tezamen.

[8] De wijziging van dit artikel werkt terug tot en met 1 januari 2015.

2. Indien overeenstemming is bereikt met niet de meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel worden de voorstellen alleen doorgevoerd als de voorzitter van het overleg heeft geconstateerd dat hiervoor voldoende draagvlak is. Een zodanig draagvlak is in elk geval niet aanwezig als het aantal uitgebrachte stemmen van de vakorganisatie(s) waarmee overeenstemming is bereikt, minder is dan de helft van het totaal aantal uitge- brachte stemmen.
3. Indien en zolang de in het eerste lid bedoelde overeenstemming niet wordt bereikt blijft de invoering, wijziging of intrekking van de daar bedoelde regelingen achterwege. In dat geval worden ad hoc nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop verder zal worden gehan- deld.

Artikel I.5 Advies en arbitrage bij geschillen

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordigers van het provinciebestuur en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties van overheidspersoneel, genoemd in arti- kel I.1, tweede lid;
   b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie, ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

2. Dit artikel is van toepassing op geschillen inzake de aangelegenheden, bedoeld in artikel I.4, eerste lid.
3. Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komt dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.
4. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in het derde lid, schrijft de voorzitter een overleg-vergadering met de vakorganisaties van overheidspersoneel uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven. Tenzij de deel- nemers aan het overleg besluiten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil zijn en of een oplossing van het geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de ad- vies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
5. Tot het inwinnen van advies zijn – ieder voor zich – de vertegenwoordiging van het provin- ciebestuur en een meerderheid van de in het overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel bevoegd. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg.
6. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in het vierde lid, wordt het verzoek om ad- vies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het ver- zoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering, bedoeld in het vierde lid, geen overeenstemming is be- reikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de in- houd van het geschil zijn, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerder genoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies-en arbitragecommissie.
7. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in het vierde lid, wordt het verzoek om arbi- trage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het ver- zoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   c. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   d. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

8. Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voort- gezet.
9. De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

HOOFDSTUK J SLOTBEPALING

Artikel J.1 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

OVERGANGSRECHT INVOERING CAP

Artikel II (vervallenvanrechtspositieregelingen)[9]

Artikel III (wijzigingvanrechtspositieregelingen)[10]

Artikel IV (juridischegrondslagvoorregelingendienietofnognietvervallen)[11]

Artikel V Individueelovergangsrecht

1.De ambtenaar die direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum hetzij een aanstelling in vaste dienst van de provincie heeft hetzij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, is met ingang van de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum aangesteld voor onbepaalde tijd in dienst van de provincie als bedoeld in artikel B.2, tweede lid12, van
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Rechten en plichten die verband houden met de aanstelling in vaste dienst, onderscheidenlijk de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd zijn vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum rechten en plichten die verband houden met de aanstelling voor onbepaalde tijd.

2.De bepalingen inzake de aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd zoals die luidden vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum blijven van toepassing op een aanstelling in tijdelijke dienst die op de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum niet is afgelopen. De
aanstelling in tijdelijke dienst geldt voor de toepassing van artikel B.3, derde tot en met vijf- de lid13, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum als een aanstelling voor bepaalde tijd.

3. Op de ambtenaar, bedoeld in artikel E.11, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaar- denregeling Provincies, voor wie direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, ge- noemde datum ten laste van de provincie een regeling geldt inzake tegemoetkoming in de kosten van een parti-

culiere ziektekostenverzekering, is het bepaalde in artikel E.13, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies niet van toepassing.

4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst die vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum is aangegaan op een andere dan de in artikel H.2 van de Collectieve Arbeidsvoor- waardenregeling Provincies genoemde grond of voor een langere dan de in artikel H.4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies voorgeschreven maximale duur blijft de overeengekomen grond, onderscheidenlijk de overeengekomen duur van de arbeids- overeenkomst gehandhaafd.

Artikel VI Inwerkingtreding

1. Met uitzondering van de artikelen B.6, B.7, B.1614 en D.3 van de Collectieve Arbeidsvoor- waardenregeling Provincies treedt dit besluit in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 oktober 2000.
2. De artikelen B.1615 en D.3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies tre- den, na uitgifte van het provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op 1 januari 2001.
3. De artikelen B.6 en B.716 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies tre- den, na uitgifte van het provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op een nader

door gedeputeerde staten te bepalen datum, nadat over de datum van invoering overeen- komstig hoofdstuk I van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, doch uiterlijk met ingang van 1 januari 2002. Daarbij worden in acht genomen de afspraken die daarover in bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001 zijn gemaakt.[17]

[9] In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen

[10] In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen.

[11] In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen.

[12] Thans artikel B.1, tweede lid

[13] Thans artikel B.2, derde tot en met vijfde lid

[14] Thans de artikelen B.5, B.6, B.14

[15] Thans artikel B.14

[16] Thans de artikelen B.5 en B.6

4.De algemeen verbindende voorschriften, bedoeld in de artikelen B.14, derde lid[18], en E.8, onderscheidenlijk artikel B.16[19] van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, treden in werking op de in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, genoemde datum met inachtneming van de in die algemeen verbindende voorschriften opgenomen overgangs- en slotbepalingen. In die overgangs- en slotbepalingen is tevens vastgesteld dat gedeputeerde staten de datum bepalen waarop de wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling bij werk- loosheid vervallen.

OVERGANGSRECHT EN INWERKINGTREDING SECTORALE VERLOF- REGELING

(invoeging artikelen D.5 t/m D.19 en aanpassing artikelen B.11, onderdeel f, F.10 en H.7 van de CAP)

Artikel II (sectoraalovergangsrecht)

1.Op personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is van de provincie is de garantieregeling van toepassing die is overeengekomen in onderdeel 4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden- overeenkomst sector provincies 2000/2001 ingeval de daarin vastgelegde verlofafspraken per saldo een achteruitgang betekenen.[20]

[17] Bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001 luidt als volgt:

Invoering algemene dienst

1. Invoering van de algemene dienst, zoals geregeld in de CAP, inclusief functiecontracten voor 3 tot 5 jaar, voor nieuw personeel.
2. Invoering nieuwe regels van algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor die provincies die reeds algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor het gehele personeel kennen.
3. In provincies die algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar niet of niet voor het hele personeel hebben ingevoerd moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt over de datum van invoe- ring voor zittend personeel. De uiterste datum van invoering is 1 januari 2002, onverminderd punt 5.

4. Provincies zullen een gemakkelijk toegankelijke en op de taak toegesneden bezwarencommissie instellen in het kader van de Algemene wet bestuursrecht.
5. Het invoeringsmoment van de algemene dienst is afhankelijk van overeenstemming in het Georganiseerd Overleg over een loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid en over de in artikel B,7, lid 7 van de CAP opgenomen verplich- ting tot het opstellen van uitvoeringsregels bij functiewisseling in het kader van de algemene dienst.

In provincies waar al vóór 1 oktober 2000 is voldaan aan alle voorwaarden voor invoering van de algemene dienst, zoals vastgelegd in bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001, treden ook de artikelen B.6 en B.7 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies in werking op 1 oktober 2000.

[18] Thans artikel B.12, derde lid

[19] Thans artikel B.14

[20] De garantieregeling verlof in onderdeel 4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector provincies 2000/2001 luidt als volgt:
"De afspraken over verlof kunnen voor de werknemers in de verschillende provincies tot een vermeerderding of vermin- dering van het saldo aan verlof leiden. Er is de navolgende garantieregeling afgesproken voor werknemers die vóór 1 april 2000 in provinciale dienst zijn en voor wie de afspraken een achteruitgang betekenen. Indien de optelsom van bestaande aanspraken op algemeen verlof en het per 1 januari 2001 te vervallen betaald informeel verlof (zie voor begrip informeel verlof de eindrapportage van de SPA-werkgroep verlof, SPA/99.00032) en betaald verlof op regionale feest- en gedenkdagen meer is dan het nieuwe saldo van 180 uren wordt het meerdere gegarandeerd gedurende een periode die gelijk is aan het aantal volle jaren dat de werknemer op 1 januari 2001 in dienst is van de betrokken provin- cie, zulks met een minimum van 5 jaar."
2.Op provinciaal personeel dat op 31 december 2000 ouderschapsverlof geniet op grond van de op die datum geldende provinciale rechtspositieregelingen, is vanaf 1 januari 2001 het bepaalde in artikel D.17 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies van toepassing, tenzij het vóór 1 januari 2001 te kennen heeft gegeven te kiezen voor voortzet- ting van het ouderschapsverlof overeenkomstig de tot 1 januari 2001 geldende provinciale regeling van het ouderschapsverlof, in welk geval die regeling vanaf 1 januari 2001 voor de resterende duur van het ouderschapsverlof van toepassing blijft. De in de eerste volzin be- doelde keuzemogelijkheid is eenmalig.

Artikel III (lokaal overgangsrecht) [21]
Artikel IV
Dit besluit treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 januari 2001.

OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING HOOFDSTUK C BEZOLDIGING

Artikel II sectoraal overgangsrecht

1. De ambtenaar wordt met ingang van 1 januari 2005 ingepast in de salarisschaal die voor hem krachtens artikel C.5 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies is be- paald, op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling op die datum aanspraak zou hebben gehad.
2. Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt boven het maximumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit maximumsa- laris en ontvangt hij in aanvulling hierop een garantietoelage ter grootte van het verschil tussen bedoeld salaris en dit maximumsalaris. Deze garantietoelage wordt aangemerkt als salaris.
3. Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt onder het minimumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit minimumsa- laris.
4. Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling voor de toekenning van een periodieke salarisverhoging een wachttijd geldt van langer dan een jaar en er op 1 januari 2005 van die wachttijd een jaar of meer is verstreken, wordt hij op die datum in de salarisschaal die krachtens het eerste lid voor hem is bepaald, ingepast op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad na afloop van genoemde wacht- tijd. Is van die wachttijd op 1 januari 2005 nog geen jaar verstreken dan wordt de ambte- naar op het in de eerste volzin bedoelde salaris ingepast met ingang van de dag waarop van die wachttijd een jaar is verstreken en met ingang van 1 januari 2005 op het salaris waarop hij op die datum op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad.
5. Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling een salarisschaal geldt met een hoger maximumsalaris dan het maximumsalaris in de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, behoudt hij het perspectief op eerst genoemd maximumsalaris. Hij zal dit maximumsalaris bij normaal goed functioneren nooit later bereiken dan op het tijdstip waarop hij dit op grond van de oude regeling zou hebben bereikt. Voor de toepassing van dit lid wordt het op grond van de oude regeling geldende maximumsalaris telkens aange- past aan de algemene salariswijzigingen.

6. De ambtenaar die op 1 januari 2002 in provinciale dienst is in een functie waarin hij, te re- kenen vanaf de datum waarop de uitloopregeling vervalt, op grond van de oude regeling binnen maximaal drie jaar uitzicht heeft op de bij die functie behorende uitloop behoudt het perspectief op die uitloop. Plaatsing in de uitloop is alleen mogelijk als de ambtenaar blij- kens een volwaardige beoordeling voldoet aan alle criteria die zijn gesteld voor toekenning van die uitloop.

[21] In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen.
7.Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ambtenaar verstaan degene die op 31 de- cember 2004 als ambtenaar of werknemer in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaar- denregeling Provincies in provinciale dienst is en dat op 1 januari 2005 ook is.
Artikel III lokaal overgangsrecht(p.m.)
Artikel IV inwerkingtreding
Dit besluit treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 januari 2005.

OVERGANGSRECHT BIJ WIJZIGING ARTIKEL F.14 CAP

(SCHRAPPING PC ALS DOEL IKAP)
Artikel III
Artikel F.14 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de Uitvoeringsrege- ling IKAP zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven van toepas- sing op degene die vóór 27 augustus 2004, 17.00 uur een personal computer en/of randappara- tuur in gebruik heeft genomen of waarvoor hij nog vóór dat tijdstip een verplichting tot aanschaf- fing van een personal computer en/of randapparatuur is aangegaan, zulks voor zolang hij ge- bruik kan blijven maken van de tot die datum ter zake geldende fiscale regeling.

OVERGANGSRECHT BIJ WIJZIGING ARTIKEL F.1 CAP

(OPENBAARMAKING NEVENWERKZAAMHEDEN EN INVOERING EED EN BELOFTE)
Artikel II (werkingssfeer)
Artikel F.1, zevende lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, zoals dat na inwerkingtreding van dit besluit komt te luiden, is mede van toepassing op de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding reeds in dienst is van de provincie.

OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE ZIEKTEKOSTENVOOR- ZIENING PER 1 JANUARI 2006

Artikel IV Eenmalige uitkering aan gepensioneerden
1 Degene die als AOW-gerechtigde gewezen provinciaal ambtenaar of werknemer op 31 de- cember 2005 aan de IZA-regeling deelnam, alsmede degene die als nabestaande van een (gewezen) provinciaal ambtenaar of werknemer op 31 december 2005 aan de IZA-regeling deelnam, heeft recht op een eenmalige uitkering van € 775.
2. Degene die als provinciaal ambtenaar of werknemer op 31 december 2005 aan de IZA- regeling deelnam en in 2006 respectievelijk 2007 AOW-gerechtigde wordt, heeft na ontslag uit provinciale dienst recht op een eenmalige uitkering van € 500, respectievelijk € 250.
3. Degene die in 2006 respectievelijk 2007 nabestaande wordt van een provinciaal ambtenaar of werknemer bij wie hij op 31 december 2005 als gezinslid was meeverzekerd op grond van de IZA-regeling, heeft recht op een eenmalige uitkering van € 500 respectievelijk € 250.
4. Het bepaalde in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, is van overeenkomstige toepassing op degene die op 31 december 2005 aan de IZA-regeling deelnam en die op deze datum in verband met volledig vervroegde uittreding bij de provincie FPU-gerechtigd is, onderschei- denlijk dat in de loop van 2006 of 2007 wordt, met dien verstande dat op de eenmalige uitke- ring tot ten hoogste het bedrag van die uitkering in mindering wordt gebracht de bijdrage in de ziektekosten die hij het eerste jaar van het VUT-fonds ontvangt.

Artikel V Overgangsrecht 1%-regeling ziektekosten
1.De provinciale ambtenaar of werknemer kan tot 1 juli 2006 een aanvraag indienen als be- doeld in artikel E.12 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, zoals dat
luidde op 31 december 2005. Hij kan bij het indienen van deze aanvraag een opeenvolgen- de periode van 12 maanden kiezen die uiterlijk eindigt op 31 december 2005.
2. De provinciale ambtenaar of werknemer die reeds over een gedeelte van 2005 een vergoe- ding heeft ontvangen op grond van artikel E.12 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenrege- ling Provincies, zoals dat op 31 december 2005 luidde, kan over de resterende periode in 2005 nog aanspraak maken op een vergoeding mits de periode die hij kiest direct aansluit bij de periode van de vorige aanvraag en eindigt op 31 december 2005. Zowel voor wat betreft de bepaling van de lasten als het inkomen van betrokkene wordt uitgegaan van de periode zoals bepaald op grond van de eerste volzin.

3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de gewezen provinciale ambtenaar of werknemer die in de aanvraagperiode aan de IZA-regeling deelnam, alsmede op hen die krachtens de IZA-regeling in de aanvraagperiode worden aangemerkt als nagelaten betrek- kingen van de provinciale ambtenaar of werknemer dan wel van de gewezen provinciale ambtenaar of werknemer.

OVERGANGSRECHT BIJ VERVALLEN BEPALING INZAKE BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF PER 1 JANUARI 2006

Artikel IV

De ambtenaar of werknemer in provinciale dienst die ouderschapsverlof opneemt dat volledig of voor meer dan de helft in de kalenderjaren 2006, 2007 of 2008 valt kan

a. hetzij binnen de wettelijke grenzen levensloopsaldo inzetten voor het wettelijk geregeld onbetaald ouderschapsverlof;
b. hetzij gebruik maken van de regeling van betaald ouderschapsverlof overeenkomstig de regels van het vervallen artikel D.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Pro- vincies zoals dat artikel luidde op 31 december 2005.[22]

[22] Artikel D.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies luidde op 31 december 2005 als volgt

Artikel D.15 Betaald ouderschapsverlof

1. De ambtenaar die ten minste een jaar in dienst is, een gemiddelde arbeidsduur heeft van ten minste 14,4 uur per week en als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, heeft recht op ouderschapsverlof. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind recht op ouderschapsverlof. Geen recht op ouderschapsverlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. Het ouderschapsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten minste 1 maand en ten hoogste 6 maanden over ten hoogste de helft van de voor de ambtenaar geldende gemiddelde arbeidsduur per week, met een mini- mum van 7,2 uur. Tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet wordt het de ambtenaar op zijn aanvraag toege- staan het ouderschapsverlof waarop hij ingevolge het bepaalde in de eerste volzin recht heeft, op een andere wijze aaneengesloten te genieten mits de aaneengesloten periode van ouderschapsverlof niet korter is dan 1 maand en niet langer dan 12 maanden.
3. Over de uren van het ouderschapsverlof behoudt de ambtenaar 75% van zijn bezoldiging als hij wordt bezoldigd volgens salarisschaal 4 of hoger en achtereenvolgens 90%, 85% en 80% van zijn bezoldiging als hij wordt bezol- digd volgens achtereenvolgens salarisschaal 1, 2 en 3. Gedurende het ouderschapsverlof vindt de opbouw van de vakantie-uitkering plaats op basis van de bezoldiging die de ambtenaar ingevolge de eerste volzin geniet.
4. De ambtenaar meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste 2 maanden vóór de door hem gewenste ingangsdatum. Indien het dienstbelang de gewenste spreiding van uren over de week niet toelaat, wordt na overleg met de ambtenaar een afwijkende regeling getroffen.
5. Indien de ambtenaar gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. In dat geval blijft de voor de ambtenaar tijdens het ouder- schapsverlof geldende bezoldiging de eerste 10 aaneengesloten werkdagen ongewijzigd en wordt vanaf de elfde werkdag de korting ingevolge het derde lid beëindigd.

OVERGANGSRECHT BIJ CAO PROVINCIES 2012/2015

Artikel IV

1. Gedeputeerde Staten verminderen op aanvraag niet genoten aanspraken op vakantie- verlof van de ambtenaar over kalenderjaren, gelegen vóór 1 januari 2015. Voor elk uur verminderde aanspraak op vakantieverlof heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur, geldend op de datum van uitbetaling van deze vergoeding. In enig kalenderjaar kunnen ten hoogste 108 uren vakantieverlof als vergoeding worden uitbe- taald. Bij een niet volledige arbeidsduur wordt het maximumaantal van 108 uren naar evenredigheid verlaagd.
2. In enig kalenderjaar kan de ambtenaar niet zowel een aanvraag doen tot vermindering van vakantieverlof, bedoeld in het eerste lid, als een aanvraag voor extra verlof, be- doeld in artikel 6 van de IKAP-regeling provincies zoals dat na inwerkingtreding van dit besluit komt te luiden.

Artikel V

1. In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 wordt in artikel C.17, eerste lid, on- derdeel c, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies voor ‘3,4%’, on- derscheidenlijk ‘2,85%’ gelezen: 3,3%, onderscheidenlijk 2,75%.
2. De over de maanden juni tot en met december 2014 opgebouwde vakantie-uitkering als bedoeld in artikel C.16 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies zoals dit artikel tot 1 januari 2015 luidde, wordt uitbetaald in de maand mei 2015.

Artikel VI
Dit besluit treedt, na publicatie van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, in werking op 1 januari 2015.[23]

OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING VIJFPUNTSCHAAL VAN BEOOR- DELEN EN BELONEN

Artikel III
De Regeling jaargesprekken, alsmede de artikelen C.7 en C.9, eerste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit blijven van toepassing op de cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoor- delingsgesprekken die op basis van de toen luidende bepalingen is aangevangen vóór de dag van inwerkingtreding van dit besluit.
6.De ambtenaar is verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging over de genoten uren van het ouderschapsverlof wanneer hem tijdens het ouderschapsverlof of binnen 6 maanden na afloop daarvan op zijn aanvraag of op grond van aan hem te wijten feiten of omstandigheden ontslag is verleend. Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar ontheffing van de terugbetalingsplicht verlenen.

[23] In provincies voor wie een verantwoorde invoering per 1 januari 2015 niet mogelijk is treedt de IKB-regeling in werking op 1 januari 2016.

OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE VAKANTIEREGELING PER 1 JANUARI 2013

Artikel II
Artikel D.6, vierde lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies is uitsluitend van toepassing op aanspraken op basisvakantieverlof die zijn ontstaan na inwerkingtreding van dit besluit.

BIJLAGE 1, BEDOELD IN ARTIKEL B.8 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENRE-GELINGPROVINCIES(Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties)

A. PROCEDURELE KADERS BIJ REORGANISATIES

1. De provincie maakt met de vakorganisaties van overheidspersoneel afspraken over de spelregels die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden. Voor zover die afspraken betrekking hebben op de rol van de ondernemingsraad worden zij niet gemaakt dan nadat hierover overleg met die ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2. Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardi- ge rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
3. Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie be- voegd is (zijn) de ter zake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoor- delijk is (zijn) voor de uitvoering.
4. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de te onderscheiden fasen in het reorganisatieproces en een (globale) opsomming van de te ondernemen activiteiten in elk van die fasen. Het aantal fasen en de daarin te onderscheiden activiteiten kunnen variëren naar gelang de omvang en de consequenties van die reorganisatie.
5. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de algemene personele en rechts- positionele randvoorwaarden die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden.
6. De spelregels bij reorganisaties geven aan wat de (wettelijke) taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad en die van de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn in de ver- schillende fasen van het reorganisatieproces. Globaal geldt daarbij de volgende taakafba- kening. De ondernemingsraad overlegt en adviseert, met inachtneming van het in artikel 46d, onderdeel b, van de WOR geformuleerde politiek primaat, over reorganisaties als zo- danig op basis van met name artikel 25, eerste lid, onderdelen c, d, e en m, van de WOR. Met de vakorganisaties van overheidspersoneel worden afspraken gemaakt over de perso- nele, in het bijzonder de rechtspositionele randvoorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden.
7. De ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel zullen om hun taken goed te kunnen vervullen steeds tijdig en adequaat worden geïnformeerd. Voor de onder- nemingsraad zijn daarbij in het bijzonder de artikelen 31 en 31a van de WOR van belang. Het voornemen tot reorganisatie wordt de ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel tijdig gemeld.
8. In de spelregels bij reorganisaties wordt vastgelegd op welke wijze het personeel wordt betrokken bij de reorganisatie en wie daarvoor verantwoordelijk is. Daarbij gaat het in elk geval om:
   - tijdige en adequate informatie over de reorganisatie en de personele gevolgen daarvan;
   - de mogelijkheden om te participeren in het reorganisatieproces.

B. GEMEENSCHAPPELIJK KADER FLANKEREND BELEID PROVINCIES

1. Hoofddoel van het flankerend beleid is onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Hoge priori- teit ligt hier bij werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. Daartoe leveren de provincie en de werknemers wier functie wordt bedreigd een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing. Als provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen worden daartoe afspraken gemaakt over overname van werknemers en over de condities van overgang van deze werknemers. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de werknemer, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. Waar nodig treft de provincie aanvullende voorzieningen die de herplaatsingmogelijkheden vergroten of belemmeringen wegnemen.
4. De werknemer is verplicht ander passend werk te aanvaarden en zijn medewerking te verle- nen aan maatregelen ter bevordering van zijn herplaatsingmogelijkheden. Het begrip "pas- send" moet in het licht van de inspanning onvrijwillige werkloosheid te voorkomen ruim gedefi- nieerd worden.
5. De provincie spant zich in om werknemers die niet kunnen worden herplaatst elders in de omgeving aan het werk te krijgen.
6. Een goed sociaal vangnet voor hen die onvrijwillig werkloos worden is van groot belang. Daartoe zijn in het SPA afspraken gemaakt in de vorm van een voor alle provincies gelijke bovenwettelijke werkloosheidsregeling.
7. Waar onvrijwillige werkloosheid onvermijdelijk is bepaalt de provincie in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel de ontslagvolgorde. Zij houdt daarbij rekening met de arbeidsmarktpositie van betrokkenen en de voor hen geldende wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen. De geschiktheid van ambtenaren kan aanleiding zijn in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin de ambtenaar op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan wor- den gemist

of om ambtenaren in sleutelfuncties die van zodanig belang zijn voor de provinciale organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van de ambtenaar een zwaar- wegende rol moet spelen.

8. De provincie bevordert in geval van gedwongen ontslagen een spoedige re-integratie in het arbeidsproces. Zij treft voorzieningen die de arbeidsmobiliteit bevorderen en belemmeringen wegnemen.

C. **INSTRUMENTEN FLANKEREND BELEID**

Hieronder is een opsomming gegeven van instrumenten van een flankerend beleid, gericht op behoud of herstel van werk.

1. *Instrumenten t.b.v. interne herplaatsing*
   a. Gerichte, individuele loopbaanbegeleiding op basis van bekwaamheden, belangstelling en aanbod van functies in de toekomst.
   b. Toepassen van beloningsdifferentiatie bij positieve horizontale of neerwaartse herplaatsing.
   c. Om-, her- en bijscholing.
   dc. Wegnemen c.q. vermindering van financiële belemmeringen voor herplaatsing, zoals garan- ties t.a.v. salaris(schaal), afbouw van wegvallende of teruglopende (secundaire) emolumen- ten en tegemoetkomingen in extra kosten (bijv. verhuiskosten, extra reiskosten woon/werk).
   e. Stimulering van interne mobiliteit via bijv. mobiliteitspremies, detacheringen, proefplaatsin- gen en/of spijtoptantenregelingen.
   f. Verlening van een voorkeurspositie bij interne vacaturevervulling.
   g. Tijdelijke plaatsing boven de formatie (in het concrete vooruitzicht van een definitieve her- plaatsing).
   h. Sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat tijdens de werkloosheidsuitkering.

2. *Instrumenten ter bevordering van de (externe) arbeidsmobiliteit*

a. Tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement)
b. Begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures e.d.).
c. Afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijv. vacature-uitwisseling, sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening.
d. Vertrekpremies en/of loonsuppletieregelingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit.
e. Faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijv. via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid).
f. Om-, her- en bijscholing.
g. Wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzeg- termijn, ontheffing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding e.d.).

BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLEC- TIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES

(salarisgebouw provincies en minimum vakantie-uitkering per 1 januari 2015)

SCHAAL 1	
Maximum	€ 1.738,09
Minimum	€ 1.373,08
SCHAAL 2	
Maximum	€ 1.916,70
Minimum	€ 1.514,20
SCHAAL 3	
Maximum	€ 2.091,93
Minimum	€ 1464,35
SCHAAL 4	
Maximum	€ 2.205,48
Minimum	€ 1.543,84
SCHAAL 5	
Maximum	€ 2.319,18
Minimum	€ 1623,42
SCHAAL 6	
Maximum	€ 2.429,64
Minimum	€ 1.700,74
SCHAAL 7	
Maximum	€ 2.680,46
Minimum	€ 1.876,32
SCHAAL 8	
Maximum	€ 3.035,69
Minimum	€ 2.124,99
SCHAAL 9	
Maximum	€ 3.435,13
Minimum	€ 2.404,59
SCHAAL 10	
Maximum	€ 3.766,42
Minimum	€ 2.636,49
SCHAAL 11	
Maximum	€ 4.403,53
Minimum	€ 3.082,46
SCHAAL 12	
Maximum	€ 5.018,82
Minimum	€ 3.513,18
SCHAAL 13	
Maximum	€ 5.449,98
Minimum	€ 3.814,99
SCHAAL 14	
Maximum	€ 6.175,35
Minimum	€ 4.322,74
SCHAAL 15	
Maximum	€ 6.791,91
Minimum	€ 4.754,33
SCHAAL 16	
Maximum	€ 7.471,02
Minimum	€ 5.229,72
SCHAAL 17	
Maximum	€ 8.217,34
Minimum	€ 5.752,14
SCHAAL 18	
Maximum	€ 9.038,75
Minimum	€ 6.327,11

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro’s. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36- urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.
De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2015:

€ 150,17.

TOELICHTING

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Formele basis
De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) heeft een getrapte formele basis. De wettelijke basis zijn de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet. In het overlegprotocol dat het Interprovinciaal Overleg (IPO) en de vakorganisaties van over- heidspersoneel zijn overeengekomen is vastgelegd dat er over de arbeidsvoorwaarden voor de provinciale ambtenaren overeenstemming moet zijn bereikt in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het IPO treedt op voor de provinciebesturen. Zijn bevoegdheid daartoe is gebaseerd op de artikelen 9, eerste lid, en 15 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg. De bevoegdheid als zodanig is een civielrechtelijke volmacht.
De bevoegdheid houdt niet in het zelf vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Zij beperkt zich tot de mogelijkheid om de provincies, en dus niet de provinciale ambtenaren, te binden jegens de vakorganisaties van overheidspersoneel. De provinciale ambtenaren worden pas gebonden door vaststelling van de arbeidsvoorwaarden via algemeen verbindende voorschriften in de provincies. Die vaststelling moet gezien worden als het nakomen van de verplichting jegens de vakorganisaties om de met hen overeengekomen arbeidsvoorwaarden op te nemen in een vorm die ook voor de provinciale ambtenaren rechten en verplichtingen meebrengt.

Wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)
De tekst van de CAP kan gewijzigd worden, maar ook dat zal gebeuren overeenkomstig de SPA-akkoorden tussen het IPO en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Voor de provin- ciebesturen zelf is wijziging dus niet meer de vaststelling van nieuw beleid, maar de formalise- ring daarvan.

Uitvoeringsregels
In de CAP wordt op diverse plaatsen aan gedeputeerde staten opgedragen uitvoeringsregels vast te stellen. Ook voor deze regels gelden de SPA-akkoorden. Er kan zijn overeengekomen dat zij binnen bepaalde kaders of dat zij in het decentrale overleg moeten of kunnen worden vastgesteld. De verplichting is aangegeven in artikel 2, tweede lid.

Instructies
De CAP heeft geen betrekking op instructies. Die moeten worden gezien als algemene dienst- opdrachten. Zij betreffen dus niet de rechtspositie, bedoeld in de Ambtenarenwet.

Artikelgewijze toelichting

Artikel A.1 Definities
De definities gelden ook voor de uitvoeringsbesluiten. Zij hoeven daarin dus niet meer te wor- den herhaald.
*Onderdeel a.*Voor de definitie van het begrip "ambtenaar" is de terminologie van de Ambtena- renwet gevolgd. Het gaat hier om de ambtenaren die door gedeputeerde staten zijn aangesteld en voor wie gedeputeerde staten het bevoegde bestuursorgaan zijn.
Voor de griffier van provinciale staten en zijn griffieambtenaren (en de provinciaal inspecteur der archieven) zijn provinciale staten het bevoegde bestuursorgaan en regelen provinciale staten de rechtspositie. Op hen zijn de bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregels van over- eenkomstige toepassing verklaard.
Onderdelen d en e. In de onderdelen d en e worden de begrippen salaris en bezoldiging onderscheiden.
Onder salaris wordt verstaan het kale (bruto) maandbedrag zonder toelagen en vergoedingen waarop i.v.m. de arbeid aanspraak bestaat. In bijlage 2 van de CAP is van elke salarisschaal aangegeven wat het minimumsalaris en het maximumsalaris is.
Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat het salaris met de toelagen die zijn genoemd in de artikelen C.11 t/m C.15. Dat zijn de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelma- tige dienst, de afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage op andere gronden.
Daarnaast zijn er nog emolumenten die als inkomsten uit arbeid zijn aan te merken, maar die niet tot het salaris of de bezoldiging behoren. Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de een- malige uitkering van artikel C.21, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22), de overwerkver- goeding (artikel C.23) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.24).
Tenslotte zijn er voorzieningen die dienen ter compensatie van gemaakte kosten. Te denken valt hier aan vergoedingen van reis- en verblijfkosten ingeval van dienstreizen, verhuiskosten- vergoedingen e.d. Ook deze behoren niet tot het salaris of de bezoldiging.

Bij een aantal rechtspositionele voorzieningen is de hoogte uitgedrukt in een percentage van het salaris of van de bezoldiging. Het onderscheid tussen salaris en bezoldiging is hier dus van belang. Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere func- tie, de toelage onregelmatige dienst en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de uitkering bij ziekte de bezoldiging. Inkomsten die niet tot het salaris of de bezoldiging horen en onkostenvergoedingen maken geen onderdeel uit van de grondslag voor deze toelagen, vergoedingen of uitkeringen.
*Onderdeel g.*Het begrip partner wordt als uitgangspunt genomen. Een echtgenoot wordt ook als partner beschouwd. Een ambtenaar kan voor de toepassing van de CAP en haar uitvoe- ringsbesluiten slechts één partner tegelijkertijd hebben.
Op grond van artikel 227a Provinciewet moet de provincie personen aanwijzen die zijn belast met de heffing en invordering van provinciale belastingen en met de functie van belastingdeur- waarder. Voorgeschreven is dat zij ambtenaar zijn in provinciale dienst. Op grond van (mili- eu)wetgeving moet de provincie ook toezichthouders (met en zonder opsporingsbevoegdheid) als ambtenaar in dienst hebben. Het is niet ongebruikelijk dat de provincie voor hier genoemde functies personen van buiten inhuurt. Deze personen vallen onder een eigen rechtspositie. In artikel A.1, tweede lid, is geregeld dat voor deze ambtenaren de CAP en zijn uitvoeringsregelin- gen buiten toepassing blijven.
*Onderdeel u.*Hier is een definitie opgenomen van het Individueel Keuzebudget (IKB). Het IKB is geregeld in de artikelen C.16 t/m C.20.

Artikel A.2 Wijziging
Eerste lid. In het algemeen gedeelte van deze toelichting is aangegeven dat de bevoegdheid tot vaststelling van de inhoud van de CAP, en dus ook van haar wijzigingen, is gebonden aan de SPA-akkoorden, zijnde overeenkomsten tussen het IPO, namens de provincies, en de vakorga- nisaties van overheidspersoneel. Dit lid bevestigt dat.
Tweede lid. Zoals in het algemeen gedeelte, onder Uitvoeringsregels, is aangegeven, zijn ook de uitvoeringsregels bij de CAP gebonden aan de overeenkomsten tussen het IPO en de vak- organisaties van overheidspersoneel. Die overeenkomsten kunnen overigens aan gedeputeer- de staten meer of minder ruimte laten. Als zij bepaalde kaders inhouden, zijn die aangegeven in de CAP op de betreffende plaatsen. Het gaat om uitvoeringsregels van algemene strekking, dus in de eerste plaats om de algemeen verbindende voorschriften, maar ook om eventuele beleids- regels. Het gaat niet om individuele beschikkingen.

Artikel A.4 Bijzondere voorziening
Hierin is een algemene hardheidsclausule opgenomen die gedeputeerde staten de ruimte biedt voor individueel maatwerk. Het betreffen bijzondere voorzieningen ten voordele van de ambte- naar als de CAP geen voorziening kent of deze voorziening in de concrete individuele situatie tot kennelijk onredelijke uitkomsten leidt.

Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
Aangesloten is bij de vergelijkbare bepaling in het Burgerlijk Wetboek, i.c. artikel 7:611. Het goed werkgeverschap zal zijn toetsing vinden in de beginselen van behoorlijk bestuur van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel A.6 Bekendmaking
Het is wenselijk dat iedere ambtenaar een direct inzicht kan hebben in alle rechtspositionele regelingen die hem aangaan. Dat kan worden gerealiseerd door op diverse plaatsen in de or- ganisatie geactualiseerde bundels te plaatsen of door de doorlopende teksten elektronisch ter inzage te geven. Deze verplichting geldt echter alleen voor de provinciale regels, niet voor rechtspositionele wetten of algemene maatregelen van bestuur of regels van derden, zoals het ABP.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK B EN SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
Hoofdstuk B bevat voorschriften over de aanstelling (paragraaf 1, artikelen B.1 t/m B.5), de wijzigingen in de arbeid (paragraaf 2, artikelen B.6 t/m B.8) en over het ontslag met daarbij be- horende gevolgen (paragraaf 3, artikelen B.9 t/m B.15).

De aanstelling
Wat betreft de aanstelling is gekozen voor een open stelsel dat aansluit op dat in de marktsec- tor. Dit marktconforme open stelsel geeft het management meer speelruimte voor aanstellingen voor bepaalde tijd en biedt anderzijds provinciale ambtenaren dezelfde waarborgen als zijn collegae in de marktsector. Het is met andere woorden een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. In navolging van het civiele arbeidsrecht is een onderscheid gemaakt tussen een dienstverband voor bepaalde tijd en een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dus er is niet lan- ger een onderscheid tussen een vaste aanstelling en een tijdelijke aanstelling en bij een tijdelij- ke aanstelling tussen die voor (vast) bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd.
Gezien de directe samenhang zijn in paragraaf 1 tevens de bepalingen inzake afloop van de aanstellingen voor bepaalde tijd opgenomen. Analoog aan het civiele arbeidsrecht is, zoals gezegd, afgestapt van een gesloten stelsel voor de aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is voor- geschreven dat de reden voor

de aanstelling voor bepaalde tijd schriftelijk wordt medegedeeld. Evenmin als in het civiele arbeidsrecht is een maximumduur voor de aanstelling voor bepaalde tijd vastgelegd. Wel zijn de beperkingen t.a.v. opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid overgenomen. Die houden in dat bij overtreding van die bepalingen het laatste dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangemerkt als een dienstver- band voor onbepaalde tijd. In dat geval eindigt de laatste aanstelling voor bepaalde tijd na af- loop van die periode dus niet van rechtswege, maar kan ontslag alleen plaatsvinden op basis van de bestaande ontslaggronden.
Tussentijdse beëindiging van aanstellingen voor bepaalde tijd kan ook alleen op basis van de bestaande ontslaggronden.
Analoog aan het civiele arbeidsrecht bestaat er geen (geclausuleerd) recht op een aanstelling voor onbepaalde tijd na afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd. Daarvan is alleen nog sprake bij een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, die kan voorafgaan aan een aanstelling voor onbepaalde tijd. Aanspraak op een automatische aanstelling voor onbepaalde tijd bestaat evenmin voor hen die solliciteren vanuit een vaste aanstelling bij een andere overheidswerkge- ver. Partijen kunnen daarover gezamenlijk afspraken maken tijdens de sollicitatie.
Vastgehouden is aan de aanstelling op proef voor één tot twee jaar. Er is niet gekozen voor invoering van de regels inzake de proeftijd uit het civiele arbeidsrecht, omdat het ontslagstelsel niet aansluit op dat in de marktsector. Anders dan nu wordt de aanstelling voor bepaalde tijd bij feitelijke voortzetting verlengd voor dezelfde duur, doch voor ten hoogste een jaar en vindt dus geen omzetting plaats in een (tijdelijke) aanstelling voor onbepaalde tijd.

Het ontslag
Wat betreft het ontslag geldt een gesloten stelsel, in de vorm van een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. Binnen het gesloten ontslagstelsel is gekozen voor een uitgebreid aan- tal ontslaggronden dat een optimaal juridisch instrumentarium biedt. De mogelijke ontslaggron- den zijn overzichtelijk in één afzonderlijke bepaling opgesomd (artikel B.9) en waar nodig in afzonderlijke bepalingen nader uitgewerkt. Het gesloten ontslagstelsel houdt in dat een ambte- naar alleen kan worden ontslagen op één van de met name (in artikel B.9) genoemde gronden. Hieruit volgt ook dat de ontslagbescherming zoals die in het civiele arbeidsrecht in de opzeg- verboden is neergelegd, niet nodig is.
De ontslaggronden kunnen worden onderscheiden in imperatieve en facultatieve ontslaggron- den. Bij de imperatieve gronden moet, mits aan de gestelde voorwaarden is voldaan, het ont- slag verleend worden. Voorbeelden zijn het ontslag op aanvraag (artikel B.10), FPU-ontslag (artikel B.12) en ontslag wegens pensionering (artikel B.11). Hier hebben gedeputeerde staten geen discretionaire bevoegdheid. Alle overige ontslaggronden zijn facultatieve ontslaggronden,
waarbij het ontslag kan worden verleend. Hier zal steeds een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele ambtenaar.
Aan de verschillende ontslaggronden is geen kwalificatie gegeven in de vorm van 'eervol' of 'oneervol', zoals die in veel ambtelijke ontslagregelingen voorkomt.
Er zijn geen voorschriften opgenomen over de inhoud van het ontslagbesluit of over de ontslag- procedure. De Awb biedt hier al voldoende waarborgen. Op grond van deze wet en de jurispru- dentie zal bijvoorbeeld elk ontslagbesluit op schrift gesteld moeten worden en de ingangsdatum en de ontslaggrond moeten bevatten. Verder kunnen worden genoemd de mogelijkheid van bedenkingen (artikel 4:8 Awb) en het recht van de ambtenaar zich door een raadsman te laten bijstaan (artikel 2:1 Awb).

Artikelgewijzetoelichting

Artikel B.1 Aanstelling
De aanstelling is bij de provincie en dus niet bij een organisatieonderdeel van de provincie. De aanstelling gaat gepaard met de (tijdelijke) benoeming in een functie en de (tijdelijke) plaatsing bij een organisatieonderdeel. Een aanstelling is voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een aanstel- ling is voor bepaalde tijd als een concrete einddatum is aangegeven of als die objectief bepaal- baar is. Een voorbeeld van het laatste is een aanstelling ter vervanging van een zieke ambte- naar. De einddatum is niet concreet genoemd, maar wel objectief bepaalbaar, t.w. de datum van herstel van de zieke ambtenaar. Uitgaande van volwassen arbeidsverhoudingen maken werkgever en sollicitant samen afspraken over een eventuele aanstelling op proef. De aanstel- ling op proef is derhalve geen automatisme.

Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd
Analoog aan de Wet Flexibiliteit en Zekerheid mogen maximaal drie aanstellingen voor bepaal- de tijd achtereen worden verleend die elk van rechtswege eindigen. De verlengde aanstelling voor bepaalde tijd op grond van het eerste lid (bij stilzwijgende voortzetting na afloop) telt mee voor de bepaling van die drie aanstellingen voor bepaalde tijd. De totale periode van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mag echter niet 36 maanden of langer zijn. Voor het bepalen van die tijdsduur van 36 maanden tellen onderbrekingen van drie maanden of min- der tussen twee opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mee. Meer dan drie opeenvol- gende aanstellingen voor bepaalde tijd of een periode van aanstellingen voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer betekent automatisch een aanstelling voor onbepaalde tijd.
Een aanstelling voor onbepaalde tijd ontstaat dus in de volgende situaties:

- bij meer dan drie opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd; of
- als de totale periode van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd 36 maanden of langer is, onderbrekingen van drie maanden of minder meegerekend

De aanstelling voor onbepaalde tijd vangt in die gevallen aan bij aanvang van de vierde aanstel- ling voor bepaalde tijd (a), onderscheidenlijk vanaf de dag van overschrijding van de 36 maan- den (b). Bij een onderbreking van langer dan drie maanden begint de telling van de schakels en de duur van de periode opnieuw.
Een aanstelling voor 36 maanden of langer is mogelijk. Deze kan eenmalig worden verlengd met drie maanden zonder dat dit leidt tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (lid 4).
Het vijfde lid is een vertaling van het verbod van de zogenaamde draaideurconstructie in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiervan zal bijvoorbeeld sprake zijn als een uitzendkracht bij de provin- cie rechtstreeks in dienst treedt van de provincie en daar dezelfde werkzaamheden blijft verrich- ten. Het vijfde lid regelt dat in een dergelijke situatie de uitzendtijd in dezelfde arbeid meetelt.

Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid
Dit artikel bevat de eisen van geschiktheid en bekwaamheid voor indiensttreding.
Die moeten uiteraard vooraf zijn bepaald. De eisen van bekwaamheid en geschiktheid zijn niet rechtstreeks gekoppeld aan een concrete functie. Dat biedt de ruimte voor een beoordeling in het licht van een bredere inzetbaarheid. Het is mogelijk om personen aan te stellen die bij indiensttre- ding nog niet volledig voldoen aan alle eisen voor de concrete functie waarin zij worden benoemd. Er is ruimte om, gezien de te verwachten groei, de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij aanvang in voorkomende gevallen wat lager te stellen.
Het vierde lid bevat een verbod tot indienstneming van vreemdelingen die geen rechtmatig verblijf in Nederland hebben en voor wie de provincie geen tewerkstellingsvergunning heeft. Niet altijd is een tewerkstellingsvergunning voor arbeid van vreemdelingen echter vereist. Die is bijvoorbeeld niet nodig voor onderdanen uit lidstaten van de Europese Unie. Het vrije verkeer van werknemers uit de lidstaten brengt mee dat deze steeds in aanmerking komen voor rechtmatig verblijf in Ne- derland met een verblijftitel die het verrichten van arbeid mogelijk maakt. Als een vreemdeling niet langer rechtmatig verblijf in Nederland heeft kan dat leiden tot ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (artikel B.9, onderdeel i).
De verplichting een verklaring omtrent het gedrag over te leggen is geen automatisme. Voor de medische keuring bij aanstelling wordt verwezen naar de toelichting op artikel E.2.

Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding
In dit artikel is geregeld welke gegevens in aanvulling op de wettelijke informatieplicht bij in- diensttreding zullen worden verstrekt. De verplichte informatie over deelname aan de pensioen- regeling is geheel in lijn met de nieuwe pensioenregeling vanaf 1996. Die gaat immers uit van een pensioentoezegging door de werkgever. De ambtenaar zal het schriftelijk bericht van zijn aanstelling uiteraard vóór zijn indiensttreding moeten ontvangen.
Op grond van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635) is de werkgever verplicht binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden in elk geval de volgende schriftelijke informatie te verstrekken:
- de identiteit van de werkgever, de plaats van diens vestiging en naam en woonplaats van de werknemer;
- de plaats(en) van tewerkstelling;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- indien de aanstelling voor bepaalde tijd geldt, de duur daarvan;
- de aanspraak op vakantieverlof of de wijze van berekening van de aanspraak;
- de duur van de door de werkgever respectievelijk werknemer in acht te nemen ont- slag/opzegtermijnen of de wijze waarop die termijnen worden vastgesteld;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur;
- de toepasselijke rechtspositieregelingen.

Wijzigingen in die gegevens moeten ook binnen een maand schriftelijk worden medegedeeld.

Artikel B.5 Algemene dienst en artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden
Deze artikelen geven de rechtspositionele basis voor de aanstelling in algemene dienst in de vorm van benoemingen in functies voor 3 tot 5 jaar. Daarbij gaat het om zowel lijnfuncties als functies in (tijdelijke) projecten. Uitgangspunt is een plicht tot mobiliteit in het dienstbelang (artikelen B.5 en B.6, eerste en derde tot en met vijfde lid) en het recht op mobiliteit als keerzijde (artikel B.6, twee- de lid). Van belang is dat mobiliteit wordt erkend als een dienstbelang. Artikel B.6 maakt het mo- gelijk ambtenaren ook tijdelijk bij andere werkgevers te detacheren. Aanstelling in algemene dienst moet zijn ingebed in een goed scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid met als uitgangs- punt een evenwichtige afweging van belangen van de ambtenaar en de organisatie. De afspraken hierover met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg zijn een invulling van een in het SPA overeengekomen

gemeenschappelijk kader ter zake. Daarnaast zijn er tussen gedeputeerde staten en de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georgani- seerd nadere afspraken over de rechtspositionele aspecten, zoals de consequenties voor toela- gen en vergoedingen e.d. Daarmee zijn de voorwaarden geschapen voor een effectief en slag- vaardig mobiliteitsbeleid met waarborgen voor de zorgvuldigheid.
Daarbij staat voor op dat normaal goed functionerende ambtenaren niet tussen wal en schip mo- gen raken en zonder functie komen te zitten doordat de tijdelijke benoeming in de ene functie afloopt (zonder dat die functie als zodanig verdwijnt) en er geen andere passende functie voor- handen is. In dat geval zal betrokkene tijdelijk worden belast met passende werkzaamheden in afwachting van benoeming in een andere passende functie. Zolang dat niet mogelijk is blijft hij zijn oude functie vervullen.
De eisen van zorgvuldigheid zoals die ook voortvloeien uit de Awb, brengen met zich mee dat de betrokken ambtenaar vooraf wordt gehoord over de aangeboden functie en dat hem voldoende tijd wordt gegeven om zich te informeren en te beraden over deze nieuwe functie. Er geldt hierbij een aanzegtermijn van ten minste twee maanden.
Benoemingen in andere functies vinden niet altijd plaats vanuit de algemene mobiliteitswens. Denk in dit geval aan een benoeming in een andere functie vanwege disfunctioneren van een individuele ambtenaar. Artikel B.6 geldt ook voor een dergelijk geval. Voor benoeming van gedeel- telijke arbeidsongeschikte ambtenaren in een andere functie gelden echter bijzondere bepalingen (zie artikel E.7).

Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden
Bij taken in (andere) buitengewone omstandigheden kan gedacht worden aan provinciale taken in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen.

Artikel B.8 Spelregels en flankerend beleid reorganisaties
Provincies zijn dynamische organisaties die snel en adequaat moeten kunnen inspelen op maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen. Er zullen zich naar verwachting dan ook regelmatig wijzigingen voordoen in de organisatiestructuur, de omvang van de organisatie of de taakinhoud van de provincie.
Het kan zinvol zijn vaste procedures vast te stellen voor de totstandkoming van reorganisaties en vaste algemene regels te stellen m.b.t. de personele consequenties daarvan. Die kunnen worden vastgelegd in spelregels bij organisatieverandering en sociale plannen of statuten. Er kan ook voor worden gekozen om bij elke afzonderlijke reorganisatie concrete procedures vast te stellen en regels te stellen m.b.t. de personele gevolgen. Artikel B.8 biedt de rechtspositionele basis voor de procedures en regels voor herplaatsing van medewerkers bij reorganisaties. Daarbij moeten de in het SPA afgesproken globale procedurele kaders in acht genomen worden Onder reorgani- satie wordt in dit verband overigens verstaan: elke wijziging van de organisatiestructuur, de om- vang van de provinciale organisatie of de taakinhoud van de provincie of een onderdeel daarvan, daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie waaraan personele con- sequenties zijn verbonden.
Bovendien is geregeld dat het in het SPA overeengekomen globale kader voor het flankerend beleid bij reorganisaties in acht genomen wordt. In het SPA-akkoord 1994/1997 is vastgesteld dat het flankerend beleid bij reorganisaties de verantwoordelijkheid is van de afzonderlijke provincies. Wel is toen bij wijze van handreiking aan de provincies een globaal kader voor een dergelijk lokaal flankerend beleid overeengekomen, waarbij ook een groot aantal concrete instrumenten is aange- reikt. Het flankerend beleid zal zich primair moeten richten op voorkoming van onvrijwillige werk- loosheid en, waar dit onvermijdelijk is, op bevordering van een spoedige re-integratie in het ar- beidsproces. Uitgangspunt moet zijn een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing van zowel de provincie als de ambtenaar wiens functie wordt bedreigd. Waar ontslagen onvermijdelijk zijn zal een ontslagvolgorde moeten worden vastgesteld. Daarbij moet rekening worden gehou- den met de arbeidsmarktpositie van betrokkene en het voor hem geldende sociale vangnet. De geschiktheid van de ambtenaar kan een argument zijn om in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het perso- neelsbestand vormen.

Artikel B.9 Ontslaggronden
Een aantal van de in dit artikel vermelde ontslaggronden is in hoofdstuk B geregeld (artikelen B.10 t/m B.13) en een aantal andere in hoofdstuk E (artikelen E.9 en E.16) en in hoofdstuk G (artikel G.4).
Voor een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan wegens ziekte (onderdeel h) is nodig dat er sprake is van gedragingen of handelingen of van eigenschappen van karakter, geest of gemoed (= ongeschikt), of van gebreken in de wijze van opstelling in het werk of van gebreken in de kennis, kunde of het niveau (= onbekwaam) van de ambtenaar op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij niet meer geschikt is tot uitoefening van zijn functie. De ongeschiktheid moet van voldoende gewicht zijn om het ontslag te rechtvaardi- gen.
Het komt voor dat een ambtenaar langdurig volledig verlof wordt verleend voor de vervulling van een politiek ambt of om andere redenen (bijvoorbeeld een langdurige detachering). In dat geval wordt betrokkene ontheven uit zijn functie en zal de werkgever zich inspannen een pas- sende functie voor hem te vinden na afloop van het langdurig verlof. Is geen passende functie voorhanden dan kan ontslag worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel e (bij politiek verlof), onderscheidenlijk onderdeel f (in andere gevallen).

Bij ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (onderdeel i) gaat het om verlies van specifieke vereisten voor de benoembaarheid, zoals van een geldig rijbewijs voor een ambte- naar die chauffeur van beroep is of van een geldige verblijfstitel welke arbeid in dienstverband niet uitsluit, voor een ambtenaar die vreemdeling is.
Ondercuratelestelling en lijfsdwang zijn aparte ontslaggronden (onderdelen j en k). Ondercura- telestelling kan wegens geestelijke stoornis, verkwisting en gewoonte van drankmisbruik waar- door betrokkene zijn belangen niet behoorlijk kan waarnemen, in het openbaar aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. In een dergelijk geval bestaat minstens het vermoeden dat betrokkene ook niet als ambtenaar in staat zal zijn om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Lijfsdwang is een dwangmiddel waarbij iemand door middel van vrijheidsbene- ming gedwongen kan worden tot nakoming van een verbintenis. Lijfsdwang is alleen mogelijk in de door de wet genoemde gevallen. Om tot lijfsdwang over te gaan is een rechterlijk vonnis nodig.
Ontslag wegens een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling (onderdeel l) is pas mogelijk als er geen rechtsmiddel tegen de rechterlijke veroordeling meer openstaat. Ontslag is niet mogelijk bij (onherroepelijke) rechterlijke veroorde- ling wegens een overtreding. Een veroordeling kan niet automatisch tot ontslag op deze grond leiden. Gedeputeerde staten zullen eerst een zorgvuldige afweging moeten maken op grond van de feiten. Relevante elementen zijn hier onder meer de aard en de ernst van het delict, de strafmaat, de gevolgen van het delict en de strafoplegging voor de functievervulling en voor de organisatie, de schade voor de organisatie als gevolg van delict en veroordeling en de gevolgen voor de betreffende ambtenaar zelf, waaronder ook zijn belang bij handhaving van het dienst- verband.
Ontslag wegens het verstrekken van onjuiste gegevens bij aanstelling (onderdeel m) heeft voor wat betreft medische gegevens alleen betekenis voor de functies waarvoor nog een medische keuring is vereist. Andere aspecten waarop deze ontslagmogelijkheid betrekking kan hebben zijn gegevens omtrent opleiding (ten onrechte vermelden van diploma's of rijbewijs) of vereiste relevante werkervaring. Van belang is dat het gaat om essentiële gegevens; het moet gaan om informatie op grond waarvan, als deze wel bekend was geweest, de aanstelling achterwege zou zijn gebleven.
Het ontslag op andere gronden (onderdeel p) heeft een aanvullend karakter. Van deze grond wordt gebruik gemaakt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters, ook wel ''incompatibilité d'humeurs' genoemd of verstoorde arbeidsverhoudingen. Eerst zal onderzocht moeten worden of een andere ontslaggrond zou moeten worden toegepast.
Ontslag op grond van artikel B.12 wordt verleend als er recht bestaat op een FPU-uitkering krachtens de centrale FPU-regeling. Onder voorwaarden bestaat bij deeltijdontslag als bedoeld in het tweede lid van artikel B.12 recht op een aanvulling van de FPU-uitkering. Het deeltijdont- slag moet in dat geval ten minste 15% zijn. Een en ander is geregeld in de op grond van het derde lid van artikel B.12 vastgestelde FPU-plusregeling provincies. Onder voorwaarden kan deze uitkering worden voortgezet bij volledig FPU-ontslag. Aan deeltijd FPU-ontslag kan, al dan niet in het kader van de algemene dienst, de voorwaarde worden verbonden in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Op grond van het Hoofdlijnenakkoord dat op 5 juli 2005 is gesloten in de Pensioenkamer van de ROP hebben alleen werknemers die zijn geboren vóór 1950 en op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP nog recht op een FPU- uitkering. Ontslag wegens FPU kan daarom alleen nog van toepassing zijn op werknemers die aan die voorwaarden voldoen.

Artikel B.13 Reorganisatieontslag
Ontslag kan worden verleend bij reorganisaties. In artikel A.1 is, hier van belang, geregeld wat onder reorganisatie moet worden verstaan. Ontslag zal in de volgende situaties aan de orde kunnen zijn:
- de opheffing van de eigen functie;
- een verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- een verandering in de inrichting van een of meer organisatieonderdelen.

Artikel B.13 moet in relatie worden gebracht met artikel B.8. Op basis van deze bepaling zijn kaders voor spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties vastgesteld die van belang kun- nen zijn voor het ontslag.
Van belang is dat niet zomaar tot reorganisatieontslag kan worden overgegaan. Er moet uit een zorgvuldig onderzoek zijn gebleken dat benoeming in een passende functie niet mogelijk is.

Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet(WW)
Onder voorwaarden bestaat na ontslag recht op een WW-uitkering. Op basis van artikel B.14 is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling vastgesteld (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) voor ambtenaren die aanspraak hebben op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bovenwettelijke voorziening blijft beperkt tot ambtenaren aan wie reorganisatieontslag of ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is verleend dan wel van wie het dienstver- band voor bepaalde tijd van rechtswege is afgelopen. De regeling voorziet in een aanvullende uitkering (bovenop de WW-uitkering gedurende de WW-periode) en in een nawettelijke uitkering na afloop van de WW-periode. Laatstbedoelde uitkering blijft beperkt tot hen aan wie reorgani- satieontslag is verleend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt bepaald op basis van leef- tijd en diensttijd, de criteria die ook al gelden in de vervallen wachtgeldregeling.

Bij ontslag op andere gronden (artikel B.9, onderdeel p) bestaat recht op een (aanvullende c.q. nawettelijke) uitkering die minstens gelijk is aan die in geval van reorganisatieontslag.

Artike B.15 Uitkering bij overlijden
Deze regeling staat naast andere voorzieningen bij overlijden, zoals de Algemene nabestaan- denwet en het partnerpensioen van het ABP.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK C

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
Sedert 1 januari 2005 kennen de provincies een uniform beloningssysteem. Het betreft een samenhangend systeem van beloning, beoordeling en functiewaardering. De doelstelling van dit systeem is de bevordering van de kwaliteit van het provinciale apparaat. Belangrijke elemen- ten zijn daarin de vergroting van de mogelijkheden tot bewust en gedifferentieerd belonen van ambtenaren (vergroting sturingsmogelijkheden voor het management, meer outputgerichte be- loning, vereenvoudiging en doorbreking van automatismen) en bijstelling van het loongebouw (geen aparte jeugdsalarissen, geen wachtjaren voor diensttijduitlopen, aantal stappen in de schaal).
Het beloningssysteem kent vier beloningsgrondslagen, te weten functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, werkresultaten en marktwaarde. De marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau en in specifieke voorzieningen ter verbetering van de arbeidsmarktposi- tie. Het beloningssysteem is in 2008 geëvalueerd en in 2010 aangepast door vervanging van een driepuntschaal door een vijfpuntschaal van beoordelen en belonen. Zie daarvoor meer in de volgende alinea en in de toelichting op de artikelen C.7 en C.9.
Op hoofdlijnen ziet het beloningssysteem er als volgt uit. Iedere ambtenaar wordt ingedeeld in een van de 18 salarisschalen. De salarisschaal is afhankelijk van de functiezwaarte die wordt bepaald met behulp van functiewaardering. Een conversietabel vertaalt de uitkomst van de functiewaardering naar de salarisschaal die bij de functie hoort. Uitgangspunt is bewust belo- nen, steeds op basis van een beoordeling, waardoor automatismen worden doorbroken. Vooraf worden afspraken gemaakt over de te behalen werkresultaten en over de structurele groei in ontwikkeling. Deze afspraken worden tussentijds getoetst en eventueel bijgesteld en achteraf beoordeeld en beloond.
Het betreft een systeem van jaargesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een indivi- dueel werkplan dat als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheid, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. In deze gesprekken komen ook andere zaken aan de orde, zoals opleiding, loopbaanperspectief, werktijden, arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de leidinggevende De structurele groei in ontwikkeling wordt gemeten met behulp van competenties die voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Daar- toe is een systeem van competenties ontwikkeld. Een normaal goede beoordeling van de struc- turele groei in ontwikkeling leidt tot een salarisverhoging van 3% (van het maximumsalaris) in de voor betrokkene geldende salarisschaal, tot het maximumsalaris in die schaal is bereikt. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de structurele groei in functioneren (door competentieontwikkeling) leidt tot een salarisverhoging van 4%, onderscheidenlijk 6%. Een matige beoordeling leidt tot een salarisverhoging van slechts 1%. Het salaris wordt niet verhoogd bij een slechte beoordeling. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoorde- ling van de werkresultaten leidt tot een incidentele outputbeloning van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de beoordelingsperiode (van in de regel 1 jaar). Behalve de werkresul- taten kan ook extra inzet van de ambtenaar incidenteel extra worden beloond. De automatische periodiek bestaat niet. Er is geen uitloopschaal, geen functioneringstoelage en een aanloop- schaal geldt in uitzonderingsgevallen voor maximaal 1 jaar. Het hier geschetste beloningssys- teem is te vinden in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10.
In hoofdstuk C zijn ook andere onderwerpen geregeld. Genoemd kunnen worden:
- de waarnemingstoelage (artikel C.11);
- de toelage onregelmatige dienst (artikelen C.12 en C.13);
- de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie (artikel C.14);
- de toelage op andere gronden (artikel C.15);
- de eenmalige uitkering (artikel C.21);
- de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22);
- de overwerkvergoeding (artikel C.23);
- de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk (artikel C.24).

Kortheidshalve wordt verwezen naar de toelichtingen op de betreffende artikelen.
Beslissingen die op grond van hoofdstuk C worden genomen zijn van groot belang voor de ambtenaar. Zij hebben immers directe betekenis voor zijn inkomen. Bij dergelijke beslissingen zullen vanzelfsprekend zorgvuldigheid, rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming
gewaarborgd moeten zijn. Om die reden is het dan ook van grote betekenis dat aan belonings- beslissingen waarbij het functioneren van de ambtenaar een rol speelt, steeds een beoordeling ten grondslag moet liggen. Het beoordelingssysteem bevat immers waarborgen voor de zorg- vuldigheid en de objectieve onderbouwing van dergelijke beloningsbeslissingen. Daarnaast biedt uiteraard de Algemene wet bestuursrecht de ambtenaar tal van waarborgen. Tegen be- loningsbeslissingen – maar ook tegen

de daaraan ten grondslag liggende beoordeling – kan betrokkene op grond van deze wet bezwaar aantekenen bij gedeputeerde staten en vervolgens, als hij het met die beslissing niet eens is, bij de rechter in beroep gaan.

Artikelgewijze toelichting

Artikel C.1 Recht op bezoldiging
In dit artikel is het recht op bezoldiging vastgelegd. In artikel A.1, onderdeel e, is gedefinieerd wat onder bezoldiging wordt verstaan. De ambtenaar ontvangt bezoldiging voor de dienst die hij voor de provincie verricht. In het tweede lid ligt het principe "geen werk, geen loon" verankerd. Dat geldt als de ambtenaar opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, in strijd met zijn verplich- tingen.

Artikel C.2 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen
In dit artikel is de betalingstermijn geregeld van de belangrijkste betalingen van de provinciale werkgever aan zijn ambtenaren. Het betreffen, zoals in het derde lid is aangegeven, betalingen die kunnen worden gedaan zonder dat daarvoor een afzonderlijke beschikking moet worden genomen. Artikel C.2 spoort met hetgeen in de Algemene wet bestuursrecht is voorgeschreven ten aanzien van betaling en invordering van geldschulden waarbij een bestuursorgaan is be- trokken. Op grond van artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht zal een be- schikking alsnog worden afgegeven als de belanghebbende ambtenaar hierom verzoekt.

Artikel C.3 Salarisen toelagen bij gebroken tijdvakken
Het salaris per dag wordt dus niet bepaald door het maandbedrag te delen door het aantal werkdagen in die maand.

Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw
Er zijn 18 salarisschalen. Van alle salarisschalen is slechts de bandbreedte aangegeven: alleen het minimumsalaris en het maximumsalaris zijn vastgelegd. Het minimumsalaris is in de salaris- schalen 1 en 2 79% en in de overige salarisschalen 70% van het maximumsalaris Het salaris- gebouw is opgenomen in bijlage 2 van de CAP. De daarin opgenomen salarisbedragen zullen telkens worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen die partijen in het SPA in de CAO afspreken. Gedeputeerde staten vervangen dan de oude bijlage door een nieuwe.

Artikel C.5 Bepaling salarisschaal
Eerst wordt vastgesteld welke salarisschaal voor de ambtenaar geldt. Vervolgens wordt op grond van artikel C.6 het salaris van de ambtenaar bepaald. Het salaris moet passen binnen de bandbreedte van zijn salarisschaal. De verdere salarisontwikkeling is tenslotte geregeld in arti- kel C.7.
De salarisschaal van de ambtenaar wordt bepaald door de zwaarte van de functie. Die wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering.
De provincies hanteren voor de functiewaardering FUWAPROV. Dat is een provinciale vertaling van FUWASYS dat voor het rijkspersoneel geldt. Op basis van het derde lid hebben gedepu- teerde staten de Procedureregeling methodische functiewaardering vastgesteld. Met behulp van de conversietabel die hoort bij de Procedureregeling methodische functiewaardering wordt de uitkomst van de functiewaardering vertaald naar een van de 18 salarisschalen. Bij elke func- tie hoort dus een salarisschaal. Die noemen we de functieschaal. De ambtenaar wordt ingepast in de functieschaal. Wordt de ambtenaar nadien in een lichtere of zwaardere functie benoemd of komt de functie bij herwaardering hoger of lager uit dan leidt dit tot een andere salarisschaal voor de ambtenaar. Daarbij hoort dan een hernieuwde salarisinpassing overeenkomstig artikel C.6.
Bij uitzondering kan de ambtenaar in een aanloopschaal worden geplaatst. Dat is geregeld in het vijfde lid. Het is alleen mogelijk als de ambtenaar nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Het betreft steeds de direct aan de functieschaal voorlig- gende salarisschaal. Plaatsing in de aanloopschaal kan voor maximaal 1 jaar. Daarna wordt de ambtenaar in de functieschaal geplaatst tenzij uit een beoordeling blijkt dat hij nog steeds niet aan de minimale vereisten voor de functie voldoet.
Het komt voor dat een ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, bijvoorbeeld omdat een collega of leidinggevende voor een langere periode ziek is. In dat geval wordt de ambte- naar niet geplaatst in de salarisschaal die hoort bij de waargenomen functie maar blijft hij in zijn salarisschaal. Dat is geregeld in het zesde lid. Wel kan onder voorwaarden een toelage worden toegekend als hij een hoger gewaardeerde functie waarneemt (zie artikel C.11). Het komt ook voor dat een ambtenaar voor een proefperiode in een zwaardere functie wordt benoemd. In dat geval zal als regel worden bepaald dat de ambtenaar in zijn oude salarisschaal blijft. Als regel: de leidinggevende kan ook met de ambtenaar afspreken dat hij gelijk al in de hogere salaris- schaal wordt geplaatst. Mislukt de proefplaatsing dan keert de ambtenaar doorgaans terug in zijn oude functie. Er zijn dan geen gevolgen voor de salarisschaal als hij in de oude salaris- schaal is gebleven. Wordt de ambtenaar na de proefperiode definitief in de zwaardere functie benoemd dan zal hij alsnog in de daarbij behorende hogere salarisschaal worden geplaatst als dat niet al gelijk is gebeurd, eventueel met terugwerkende kracht tot (uiterlijk) het moment van aanvang van zijn proefplaatsing.

Artikel C.6 Bepaling salaris

Nadat de salarisschaal is vastgesteld wordt op grond van artikel C.6 het salaris in die salaris- schaal bepaald. Dat kan in beginsel elk salaris zijn binnen de bandbreedte van de salarisschaal. Bij eerste aanstelling is dat in de regel het minimumsalaris in de salarisschaal. Afhankelijk van de relevante kennis, ervaring en vaardigheden kan dat meer zijn. Het salaris bedraagt in ieder geval het bedrag van het wettelijk minimumloon dat geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Omdat de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag formeel niet geldt voor overheidspersoneel is dit geregeld in het tweede lid.

Een dergelijke situatie zal zich overigens, gezien het salarisgebouw van de provincie, vrijwel nooit voordoen. Het derde tot en met zevende lid bevatten salarisbepalingen bij latere benoe- mingen in andere functies.

Betreft het een benoeming in een gelijk of hoger gewaardeerde functie dan mag het nieuwe salaris nooit minder zijn dan het salaris in de oude functie. Daarbij moet ook in de gaten worden gehouden de salarisontwikkeling die de ambtenaar in de oude functie zou doormaken. Zou hij in de oude functie bijvoorbeeld met toepassing van artikel C.7 een half jaar later in aanmerking zijn gekomen voor een salarisverhoging van 3% dan zal daarmee rekening gehouden moeten worden bij de bepaling van het salaris in de nieuwe functie.

Is bij benoeming in een functie van gelijk niveau “horizontale inpassing” in de nieuwe salaris- schaal (derhalve op een gelijk salarisniveau) het uitgangspunt, bij benoeming in een hoger ge- waardeerde functie zal doorgaans een hoger salaris worden vastgesteld. Gebruikelijk is om bij promoties het salaris in de oude functie te verhogen met 3% van het maximumsalaris in de nieuwe functie. Er is echter ruimte om, afhankelijk van het geval, meer of minder te doen. Een horizontale overgang ligt in de rede als bijvoorbeeld een hoger salaris afhankelijk wordt gesteld van de afronding van een voor de nieuwe functie noodzakelijke opleiding. Uiteraard zal het nieuwe salaris steeds binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal moeten liggen. Het salaris zal dus altijd minimaal het minimumsalaris van die salarisschaal bedragen.

Het kan voorkomen dat een ambtenaar wordt benoemd in een andere, lager gewaardeerde functie. Dat is niet gebruikelijk maar soms is dat onvermijdelijk. Dat kan spelen bij reorganisa- ties waarin voor een ambtenaar slechts een passende andere functie in de nieuwe organisatie beschikbaar blijkt op een lager niveau. In dat geval zal de ambtenaar worden ingepast in de bij de nieuwe functie behorende lagere salarisschaal op hetzelfde salaris als in de oude functie. Dat is geregeld in het vijfde lid. Is het oude salaris hoger dan het maximumsalaris van de nieu- we salarisschaal dan wordt betrokkene op het maximumsalaris ingepast en wordt het verschil tussen oude en nieuwe salaris gegarandeerd door toekenning van een toelage. Die toelage wordt als salaris aangemerkt wat onder meer betekent dat de toelage de algemene salarisont- wikkeling volgt en (mede) grondslag vormt voor het IKB en aan het salaris gerelateerde toela- gen en vergoedingen. De spelregels bij reorganisaties die tussen de provincie en de vakorgani- saties van overheidspersoneel zijn afgesproken bevatten aanvullende personele en rechtsposi- tionele garanties en randvoorwaarden.

Niet in alle gevallen zijn er garanties dat bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie het oude salaris gehandhaafd blijft. Dat is geregeld in het vijfde lid, vierde volzin, en in het zesde en zevende lid. Vanzelfsprekend is een dergelijke garantie afwezig in het geval dat de ambtenaar bij wijze van disciplinaire maatregel (met toepassing van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d) is benoemd in een lager gewaardeerde functie. Voor gevallen van inkomensverlies bij re-integratie van een zieke ambtenaar in een lager betaalde functie (met toepassing van artikel E.7) gelden bijzondere (tijdelijke) voorzieningen op grond van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie die het gevolg is van disfunctioneren in de oude functie ligt de zaak ge- nuanceerd. Een algemeen recht op een salarisgarantie is er niet. Of het redelijk is zo’n garantie te geven is afhankelijk van o.a. de mate van disfunctioneren en eventuele eigen schuld aan het disfunctioneren.

Indien bijvoorbeeld verwijtbaar disfunctioneren van een zodanige aard is dat betrokkene op grond daarvan ontslag kan worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel h, wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid en om humanitaire redenen wordt gekozen voor benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, dan ligt een salarisgarantie niet in de rede.

Een vierde situatie waarin een salarisgarantie niet hoeft te worden gegeven betreft de terugkeer in de oude functie na een tijdelijke benoeming in een hoger gewaardeerde functie. Het zal in de praktijk voorkomen dat een ambtenaar uit de lijnorganisatie wordt gehaald om als projectleider een bepaald project te trekken. Het leiden van een dergelijk project kan voor de ambtenaar een interessante stap zijn in zijn loopbaan bij de provincie, maar ook een salarisverbetering beteke- nen als die tijdelijke functie zwaarder is. De eventuele salarisverbetering is uiteraard ook van tijdelijke aard. Mocht de ambtenaar na afloop van het project weer terugkeren in zijn oude func- tie dan zal hij opnieuw in zijn oude salarisschaal worden ingepast en is er voor hem geen ga- rantie dat hij ten minste het salaris houdt dat hij in de tijdelijke functie ontving. Het spreekt voor zich dat deze consequenties vooraf aan de betrokken ambtenaar moeten zijn duidelijk gemaakt. Recht op een salarisgarantie is tenslotte evenmin aan de orde indien de ambtenaar zelf ver- zoekt om benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, bijvoorbeeld omdat hij het wat rustiger aan wil doen. Als onderdeel van het provinciale seniorenbeleid is in de tweede volzin van het zevende lid een demotieregeling voor de oudere ambtenaar

opgenomen. Deze regeling houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, die een stapje terug doet door over te stappen op een lichtere functie, daarvan geen nadelige gevolgen in het pensioen zal ondervinden. Arti- kel 3.5 van het pensioenreglement ABP biedt hiertoe de mogelijkheid. De pensioenopbouw zal gebaseerd blijven op de oude inschaling. Op het salaris in de oude functie dat voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, worden de algemene salarisverhogingen voor het provinciepersoneel toegepast. De pensioengaranties gelden niet voor taakverlichting van oude- re ambtenaren via vermindering van de formele arbeidsduur. In dat geval blijft de pensioen- grondslag ongewijzigd omdat de ambtenaar geen lager betaalde functie gaat vervullen. Er zijn dan geen gevolgen voor al opgebouwde pensioenrechten, maar op de nog op te bouwen pen- sioenjaren zal de deeltijdfactor worden losgelaten.
In het achtste en negende lid is geregeld wat de salarisconsequenties zijn van een herwaarde- ring van de functie. Komt de functiewaardering hoger uit dan zal de ambtenaar horizontaal wor- den ingepast in de nieuwe salarisschaal. Is het oude salaris lager dan het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt hij op dit minimumsalaris ingepast. Bij een lagere functie- waardering wordt het oude salaris gegarandeerd, eventueel via een toeslag boven het maxi- mumsalaris in de nieuwe salarisschaal.
Zit een ambtenaar in de aanloopschaal en wordt hij in de functieschaal geplaatst omdat hij in- middels wel aan de minimale vereisten voor de functie voldoet dan zal hij in de functieschaal op het minimumsalaris worden ingepast. Mocht de ambtenaar in de aanloopschaal al een hoger salaris ontvangen dan wordt hij horizontaal in de functieschaal ingepast. Een en ander is gere- geld in het tiende lid.

Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren
Zolang de ambtenaar in de voor hem geldende salarisschaal niet op het maximumsalaris zit kan hij een groei in salarisontwikkeling doormaken. Daarvoor is een duurzame groei in het functio- neren vereist. Om structureel meer te gaan verdienen moet men immers ook structureel beter functioneren. Die duurzame groei in functioneren moet blijken uit een door de leidinggevende vastgestelde beoordeling. Er is een systeem van jaargesprekken waarbij in beginsel jaarlijks
tussen leidinggevende en ambtenaar afspraken worden gemaakt over de duurzame groei in het functioneren en in verband hiermee over de ontwikkeling van de daartoe benodigde competen- ties. Deze afspraken worden in hun totaliteit in beginsel jaarlijks door de leidinggevende en de ambtenaar gezamenlijk geëvalueerd en door de leidinggevende formeel beoordeeld. Voor de beoordeling van de duurzame groei in functioneren is het oordeel over de werkresultaten overi- gens mede van belang.
De ontwikkelingsafspraken met de ambtenaar zijn immers uiteindelijk gericht op betere prestaties. Voor een nadere beschouwing over de relatie tussen ontwikkeling en prestaties wordt verwezen naar de toelichting op de Regeling jaargesprekken.
Aan de hand van de beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de salarisont- wikkeling in de salarisschaal. Daarvoor zijn in artikel C.7 regels vastgesteld. Bij een normaal goede beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling met 4%, onderscheidenlijk 6%. Bij een matige beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1% van het maximumsalaris), maar bij een slechte beoordeling niet. Uitgaande van de noodzakelijke ingroeitijd (bij een normale ontwikkeling) bedraagt het aantal stappen (van 3%) van minimum tot maximum zeven in de salarisschalen 1 en 2 en tien in de salarisschalen 3 tot en met 18. In de situatie dat elk jaar het salaris op deze wijze met 3% wordt verhoogd zal de ambtenaar die op het minimumsalaris binnenkomt en een normale groei in het functioneren doormaakt in zeven jaar (salarisschalen 1 en 2) resp. tien jaar (overige salarisschalen) het maximumsalaris in zijn salarisschaal kunnen bereiken.
Aannemende dat de ambtenaar dan nog steeds dezelfde functie vervult en niet al eerder in het kader van zijn loopbaan in een andere functie is benoemd.
Zoals hierboven aangegeven gaat het systeem van jaargesprekken uit van een jaarcyclus waarbij aan het begin van die jaarcyclus de afspraken worden gemaakt over de voor de salaris- ontwikkeling relevante duurzame groei in het functioneren en aan het eind van die jaarcyclus de gemaakte afspraken worden geëvalueerd en beoordeeld. De besluitvorming over de conse- quenties voor de salarisontwikkeling sluit daarop aan. In het derde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt. De toevoeging "in de regel" wil zeggen dat een salarisverhoging ook eer- der of later dan na 12 maanden kan plaatsvinden. Dat moet wel een uitzondering zijn. Als bij- voorbeeld de ambtenaar tussentijds in een andere functie wordt benoemd kan er aanleiding zijn voordien een afsluitende beoordeling uit te brengen over het functioneren in de oude functie. Daaraan kunnen eventueel ook eerder dan na ommekomst van de periode van 12 maanden consequenties voor het salaris worden verbonden. Omgekeerd kunnen er ook omstandigheden zijn waardoor het onmogelijk is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. Daarvan zal sprake kunnen zijn bij langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld wegens ziekte. Het moge duidelijk zijn dat ingeval van afwezigheid gedurende de hele (of nagenoeg de hele) periode van 12 maanden er geen duurzame groei in functioneren kan worden geconstateerd en er dus ook geen grondslag is voor welke salarisverhoging dan ook. Salaris- verhoging op grond van artikel C.7 zal in dat geval pas weer aan de orde zijn na afloop van de nieuwe jaarcyclus. Het kan ook voorkomen dat de ambtenaar een (substantieel) deel van de 12 maanden wel aanwezig is geweest maar die periode te kort is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. In dat geval kan worden besloten een be- slissing over een salarisverhoging en de daarvoor

noodzakelijke beoordeling te verschuiven naar een later tijdstip dan het einde van de reguliere periode van 12 maanden. In een dergelijk geval kan er aanleiding zijn om op basis van die latere beoordeling, als die positief uitvalt, te bepalen dat de daaraan verbonden salarisverhoging terugwerkt tot aan de datum waarop de normale periode van 12 maanden is verstreken.
De omvang van de salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren is niet een volledig vrije keus van de leidinggevende maar is, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, 1%, 3%, 4% of 6% van het maximumsalaris in de salarisschaal. Het gaat dus om vaste stappen in de salarisschaal. Als een ambtenaar bij aanvang niet op het minimumsalaris is ingepast zal de laatste stap naar het maximumsalaris niet 1%, 3%, 4% of 6% kunnen zijn, maar op een lager bedrag uitkomen. Het vierde lid voorziet hierin.

Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties
Het salaris wordt bepaald naar evenredigheid van de formele arbeidsduur. Bedraagt de formele arbeidsduur (tijdelijk) 40 uur per week dan is het salaris 40/36 (artikel D.1, vijfde lid).

Artikelen C.9 en C.10 Incidentele beloning van prestaties en extra inzet
Naast de structurele beloning kent het beloningssysteem de variabele beloning. Die kan worden gegeven voor extra prestaties of voor extra inzet van ambtenaren. In het eerste geval gaat het om output. In het tweede geval om beloning van input. Beide beloningsvormen hebben een incidenteel karakter. Naar de aard zal de inputbeloning in belangrijke mate gericht zijn op amb- tenaren in de lagere salarisschalen. De outputbeloning komt op alle functieniveaus voor maar zal meer betekenis hebben voor de hogere salarisschalen omdat zij meer bijdragen aan de realisering van de organisatiedoelstelling waarvoor de outputbeloning wordt gegeven. Het ge- heel aan maatregelen voor variabel belonen heeft daarmee een evenwichtige spreiding over alle functieniveaus.
Bij de outputbeloning, die is geregeld in artikel C.9, zijn uitgangspunten het motiveren, stimule- ren en waarderen van ambtenaren om te komen tot extra prestaties door het toekennen van flexibele incidentele beloningselementen. Met de ambtenaar worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over het realiseren van vooraf vastgelegde, concrete en zoveel mogelijk kwantificeerbare werkresultaten op in beginsel het hele werkveld van de ambtenaar. Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij zeer goede of uitstekende werkre- sultaten. Na afloop van de periode waarover in het planningsgesprek werkresultaten zijn afge- sproken worden de behaalde werkresultaten geëvalueerd en beoordeeld. Op basis van de uit- gebrachte beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de toekenning van een incidentele outputbeloning. Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in ruime dan wel uitzonderlijke mate overtreffen. De besluitvorming over de outputbeloning sluit dus aan op de jaarcyclus van het systeem van jaargesprekken en zal dus telkens na in de regel 12 maanden plaatsvinden. Wat betreft de periode van 12 maanden geldt hetzelfde als wat daarover is opgemerkt ten aan- zien van de periodieke salarisverhoging: besluitvorming over een outputbeloning en een daar- aan voorafgaande beoordeling kunnen bij uitzondering ook eerder of later dan na 12 maanden plaatsvinden. Kortheidshalve wordt verwezen naar de betreffende passage in de toelichting op artikel C.7.
De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is bij zeer goede werkresultaten 3% en bij uitstekende werkresultaten 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkre- sultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over 12 maanden.
Naast de beloning die past bij de jaarcyclus is er bij managers behoefte aan het toekennen van een beloning bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten. Artikel C.10 biedt daarvoor de grondslag.
Gedacht kan worden aan gratificaties, theaterbonnen, een diner voor twee, een werkgeversbij- drage in sabbatverlof en andere blijken van waardering voor individuele ambtenaren of voor een team van ambtenaren. Het gaat hier om incidentele beloningen die direct kunnen worden ver- strekt (boter bij de vis). De uitwerking in concreet beleid en in de ontwikkeling van instrumenten is een lokale verantwoordelijkheid, af te spreken met de ondernemingsraad.

Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie
Op grond van dit artikel heeft de ambtenaar recht op een toelage bij volledige waarneming, gedurende minimaal een maand, van een hoger gewaardeerde functie. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris in de voor de waargenomen functie geldende salaris- schaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen. Het salaris met de toelage komt daarmee uit op het salaris bij een horizontale inpassing in die hogere salarisschaal, vermeerderd met 2 normale stappen van 3% van het maximumsalaris van die schaal.
Dat leidt ertoe dat de toelage hoger zal zijn naarmate de waargenomen functie zwaarder is. Het betekent voorts dat de toelage niet is gerelateerd aan het salaris in de eigen functie. Voor alle ambtenaren is de toelage bij volledige waarneming van een functie met een zelfde hoger func- tieniveau dus dezelfde.
In andere gevallen van waarneming is er geen recht op een toelage. Als de ambtenaar een hoger gewaardeerde functie slechts gedeeltelijk waarneemt kan hij daarvoor een toelage naar evenredigheid ontvangen. De hoogte daarvan is afhankelijk van de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden. Er is geen recht op de toelage als de waarneming geen zwaardere functie betreft of (behoudens bijzondere omstandigheden) korter dan een maand

duurt. Recht op de toelage bestaat evenmin als de waarneming plaatsvindt vanwege vakantie- verlof van een collega (ook al betreft het een hoger gewaardeerde functie), tenzij het gespaard vakantieverlof betreft. Dan gaat het om vakantieverlof dat op grond van afspraken tussen die collega en zijn leidinggevende is gespaard. Indien een ambtenaar niet in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage kan er onder omstandigheden wel aanleiding zijn om hem een een- malige beloning te geven op grond van artikel C.10 wegens extra inzet of het verrichten van niet geplande activiteiten.

Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst
Bij de beloning wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar zijn arbeid in de regel verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als de ambtenaar in opdracht regelmatig of vrij regelmatig op andere tijden doordeweeks of in het weekend of op feestdagen werkt dan heeft hij recht op een toelage op grond van dit artikel. Daarbij gaat het niet om arbeid die in overwerk wordt verricht, dus boven op de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur. In dat geval heeft hij recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel C.23. Bij arbeid op onregelmatige tijden binnen de voor hem geldende arbeidsduur komt de ambtenaar in aanmerking voor een toelage die per uur een percentage bedraagt van zijn uursalaris. Het percentage wordt berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6. De hoogte van het percentage is afhankelijk van het tijdstip dat de onregelmatige dienst wordt verricht. De toelage maakt onder- deel uit van de bezoldiging. Het is mogelijk om voor een groep ambtenaren uit te gaan van een voor ieder gelijk (gemiddeld) uur-salaris. Het is ook mogelijk om een vaste maandelijkse toelage toe te kennen. Geen recht op de toelage bestaat als de ambtenaar is ingeschaald in salaris- schaal 11 of hoger.

Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst
De toelage onregelmatige dienst wordt toegekend voor zolang de ambtenaar die onregelmatige dienst verricht. Als de onregelmatige dienst eindigt of minder wordt dan leidt dat in beginsel tot beëindiging of vermindering van de toelage. Artikel C.13 biedt een voorziening in situaties waar- in als gevolg van beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst buiten toedoen van de ambtenaar een blijvende en substantiële inkomensvermindering plaatsvindt en de toelage onregelmatige dienst gedurende een redelijke periode is genoten. De voorziening geldt onder dezelfde voorwaarden ook als de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst het gevolg is van een medisch advies van de Arbodienst, van een vrijwillige benoeming in het kader van de algemene dienst of van vrijstelling van continudienst in de nachturen vanaf 55 jaar. De inkomensdaling moet minimaal 3% zijn en de toelage moet minimaal 2 jaar zijn ge- noten. In dat geval heeft de ambtenaar recht op een aflopende toelage gedurende minimaal 6 maanden (te weten een kwart van de vereiste minimumperiode van 2 jaar dat de toelage moet zijn genoten) en maximaal 3 jaar.
De toelage onregelmatige dienst wordt in drie gelijke perioden afgebouwd. Als de afbouwperio- de 3 jaar is dan ontvangt de ambtenaar het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. Verhogingen in de bezoldiging nadien, anders dan ten gevolge van algemene salaris- verhogingen, worden daarop in mindering gebracht. In het vierde tot en met zesde lid is dat uitgewerkt.
Een voorbeeld ter illustratie. Ambtenaar A heeft een salaris van € 2.000 per maand, zijnde het maximumsalaris in zijn salarisschaal, en een toelage onregelmatige dienst van € 200 per maand. Die € 200 is ook het gemiddelde over de laatste 12 maanden, hetgeen van belang is, omdat die de grondslag vormt voor de aflopende toelage. Als gevolg van een (blijvende) ver- mindering van de onregelmatige dienst daalt de toelage tot € 100 per maand.
Ambtenaar A heeft, gezien de periode dat hij de onregelmatige dienst heeft verricht, aanspraak op een aflopende toelage gedurende de maximumperiode van 3 jaar. De aflopende toelage bedraagt het eerste jaar (€ 200 - € 100 =) € 100 x 75% = € 75 per maand. Het tweede en derde jaar bedraagt zij € 50 resp. € 25 per maand. Als de ambtenaar in het eerste jaar een stap van 3% van het maximumsalaris maakt (= € 60 per maand) op grond van een normaal goede be- oordeling dan bedraagt de aflopende toelage in het eerste jaar 75% van € 200 minus € 100 en minus € 60, ofwel € 30 per maand. Vindt er in plaats daarvan een algemene salarisverhoging van 2% plaats dan wordt ook de aflopende toelage met dat percentage verhoogd. Die komt dus uit op € 76, 50. Dat gebeurt op grond van het zesde lid op de volgende wijze: (€ 200 x 102% =)
€ 204 minus (€ 100 x 102% =) € 102 = €102 x 75% = € 76,50.
Vanaf 60 jaar kan onder voorwaarden een blijvende toelage worden toegekend. Deze bedraagt steeds 100%. Is er voordien een aflopende toelage toegekend die nog voortduurt op de 60- jarige leeftijd dan wordt die aflopende toelage op het dan geldende niveau omgezet in een blij- vende toelage. Als de aflopende toelage op dat moment 50% bedraagt dan bedraagt ook de blijvende toelage vanaf 60 jaar 50%. Zowel de aflopende toelage als de blijvende toelage op grond van dit artikel maken onderdeel uit van de bezoldiging.

Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie
Om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te hebben en te houden is het voor de provincie van belang zich als een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te positioneren. Uit on- derzoek blijkt dat de aantrekkelijkheid van de werkgever bij de overheid in sterke mate wordt bepaald door de inhoud van het werk en de loopbaanperspectieven. Ook het salaris en andere arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Zoals hierboven al geconstateerd vormt de marktwaarde een van de vier grondslagen van het belo-

ningssysteem. Die marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau. Soms zijn er specifieke voorzieningen nodig om de arbeidsmarkt- positie te verbeteren.
In de beloningssfeer kan daarbij worden gedacht aan de toekenning van een arbeidsmarkt- toelage of een bindingspremie. Die voorzieningen zijn opgenomen in artikel C.14. Zij kunnen worden gericht op specifieke beroepsgroepen, voor de vervulling van functies die, gelet op de schaarste op de arbeidsmarkt, moeilijk vervulbaar zijn en op het behoud van gekwalificeerd personeel in dergelijke functies. De arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie zullen daarom doorgaans worden toegekend aan een groep van ambtenaren die door gedeputeerde staten is aangewezen. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties in het Georganiseerd Over- leg. Artikel C.14 biedt daarnaast de ruimte voor individueel maatwerk. Ook aan een individuele ambtenaar kan, als daartoe op grond van arbeidsmarktoverwegingen aanleiding bestaat, een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie worden toegekend.
De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend in aanvulling op het salaris en wordt dus in de regel maandelijks betaald voor een tevoren bepaalde periode. De bindingspremie is een eenmalige uitkering die wordt toegekend na afloop van een vooraf bepaalde periode. Als de betrokken ambtenaar korter blijft krijgt hij in beginsel niets. De periode waarvoor de ambtenaar zich bindt moet, om in aanmerking te komen voor een bindingspremie, ten minste 3 jaar zijn.
De bindingspremie is geen toelage en is dan ook geen onderdeel van de bezoldiging. De ar- beidsmarkttoelage is wel onderdeel van de bezoldiging. Zij kan voor maximaal 3 jaar worden toegekend. Als de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft kan de toelage worden verlengd, tel- kens voor maximaal 3 jaar. De arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Het salaris met de toelage mag echter nooit uitkomen boven het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal. Een soortgelijke maximering geldt ook voor de bindingspremie.
Aan de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kunnen gedeputeerde staten nadere voor- waarden verbinden. Daartoe kunnen ze nadere regels vaststellen in overleg met de vakorgani- saties in het Georganiseerd Overleg. Gedacht kan worden aan gronden voor intrekking van de toelage en premie, bijvoorbeeld bij aanvaarding van een andere functie, aan een terugbeta- lingsplicht van de toelage bij tussentijds vertrek of aan tijdelijke opschorting van de toelage bij langdurig verlof e.d. Het zesde lid biedt ruimte om toch de toelage of premie gedeeltelijk te be- talen, als de ambtenaar buiten zijn schuld niet aan alle nadere voorwaarden heeft kunnen vol- doen.

Artikel C.15 Toelage op andere gronden
De artikelen C.11 t/m C.14 geven een opsomming van toelagen die kunnen worden verstrekt. Artikel C.15 is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om ook op andere gronden een toe- lage toe te kennen. Dat kan zowel een toelage aan een individuele ambtenaar zijn als aan een groep van ambtenaren. In het laatste geval stellen gedeputeerde staten daarvoor een regeling vast. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Ge- organiseerd Overleg. Te denken valt hier aan een toelage P.M. (inconveniënten, bereikbaar- heidsdiensten). Een persoonlijke toelage op grond van het (goede) functioneren van de ambte- naar (functioneringstoelage) is op grond van dit artikel uiteraard niet mogelijk. Daarvoor biedt het in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10 uitgewerkte beloningssysteem immers een uitput- tende voorziening.

Artikelen C.16 t/m C.20 Individueel Keuzebudget
In de artikelen C.16 t/m C.20 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geregeld.
Het IKB is een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aanwenden voor een aantal doelen. Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden.
Het IKB is opgebouwd uit een aantal collectieve voorzieningen die voor alle ambtenaren gelden. In het IKB zijn opgenomen:
- de eindejaarsuitkering van 8,3%
- de vakantie-uitkering van 8%
- de werkgeversbijdrage levensloop van 3,3% (schalen 1 t/m 13) resp. 2,75% (schalen 14 en hoger).

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof (36 uur voor voltijdwerkers) is, uitgedrukt in geld, aan het IKB toegevoegd. Die bedraagt 1,92%. Alles bij elkaar opgeteld komt het IKB op 1 januari 2015 uit op maandelijks 13,52% (schalen 1 t/m 13) resp. 12,97% (schalen 14 en hoger) van het sala- ris plus 8% van de bezoldiging. Per 1 januari 2016 is dat 13,62% resp. 13,07% van het salaris plus 8% van de bezoldiging.
De ambtenaar kan er voor kiezen meer uren te gaan werken. Het extra geld dat hij of zij daar- mee verdient wordt dan in het IKB gestort. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om geld dat hij of zij uit bepaalde vaste, specifiek voor hem geldende (individuele) voorzieningen verdient, in het IKB te storten. Bij de start van het IKB blijft die mogelijkheid beperkt tot de vaste, maande- lijkse toelagen, zoals garantietoelagen, arbeidsmarkttoelagen e.d.
Het IKB wordt berekend over het salaris. Alleen de vakantie-uitkering in het IKB wordt (net als nu) berekend over de bezoldiging (salaris plus toelagen). Daarbij geldt een wettelijk vastge- stelde minimumvakantie-uitkering. Omdat het IKB is berekend over het salaris resp. de bezol- diging hebben ziekte, onbetaald verlof en salarisverhoging invloed op de hoogte daarvan. Bij ziekte die langer dan een jaar duurt vermindert dus de opbouw van het IKB. Een salarisverho- ging leidt tot een hoger IKB.

Het IKB is grotendeels pensioengevend. Alleen de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof in het IKB is niet pensioengevend. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt dus elke maand 1/12 deel.
De ambtenaar kan het IKB laten uitbetalen als brutoloon in de maand van opbouw of later in het kalenderjaar of aanwenden voor extra verlof (voor voltijdwerkers maximaal 144 uur per ka- lenderjaar) dan wel voor levensloop-sparen (als hij onder het overgangsrecht van de Levens- loopregeling valt). Hij kan het IKB tenslotte ook gebruiken voor de IKAP-doelen. Zie daarvoor ook de toelichting op de IKAP-regeling. Hij of zij kan niet meer uit het IKB opnemen dan op dat moment is opgebouwd. Het beschikbare geld kan uiteraard maar één keer worden uitgegeven. En het moet in hetzelfde kalenderjaar zijn besteed. Dat ligt anders wanneer IKB wordt gebruikt voor extra verlof. Dat verlof kan ook later worden opgenomen. Is eenmaal een bedrag opge- nomen dan kan dit niet meer worden teruggestort in het IKB. Als de werknemer geen keuze maakt wordt het opgebouwde deel van het IKB in dezelfde kalendermaand automatisch als brutoloon uitbetaald.
De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan en eenmaal worden herzien. De andere keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt vóór de sluitingsda- tum van de salarisverwerking.

Artikel C.21 Eenmalige uitkering
In het kader van de CAO- onderhandelingen in het SPA worden soms ook afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering voor het provinciepersoneel. Artikel C.21 biedt hiervoor de grond- slag in de CAP.

Artikel C.23 Vergoeding voor overwerk
Aan de ambtenaar kan een vergoeding voor overwerk worden toegekend. Wat onder overwerk wordt verstaan is vastgelegd in het tweede lid. Het moet wel gaan om overwerk dat de ambte- naar is opgedragen. Van overwerkvergoeding zijn uitgesloten ambtenaren in de salarisschalen 11 en hoger.
Op grond van het tiende lid kan aan deze hoger betaalden in bijzondere omstandigheden wel een bijzondere vergoeding worden verstrekt. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof voor de duur van het overwerk en een toeslag in geld, uitgedrukt in een percentage van het salaris. Als het dienstbelang zich tegen vergoeding in tijd verzet wordt de overwerkvergoeding geheel in geld uitbetaald.
De toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en varieert van 25% voor overwerk op doordeweekse dagen tussen 6 en 20 uur tot 100% op zon- en feestdagen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijdwerkers. De overwerkver- goeding is geen onderdeel van de bezoldiging, maar wel pensioeninkomen waarover dus vol- gens de gebruikelijke verdeling pensioenpremie wordt betaald. Het is mogelijk voor een groep ambtenaren die samen gelijktijdig overwerk verricht een gelijke overwerkvergoeding toe te ken- nen, ook al worden zij verschillend bezoldigd en vervullen zij verschillende functies. Ook is het mogelijk aan een ambtenaar een vaste vergoeding te verstrekken als hij regelmatig overwerk verricht.
Ter uitvoering van dit artikel kunnen gedeputeerde staten nadere regels vaststellen. Zij kunnen zo nodig in bijzondere gevallen een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel C.24 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk
Het kan voorkomen dat een ambtenaar extra diensten verricht die niet zijn verdisconteerd in de bezoldiging (of geacht kunnen worden daarin te zijn verdisconteerd). Overwerk is daarvan een voorbeeld. In dat geval kan er reden zijn daarvoor een specifieke vergoeding te verstrekken.
Voor het overwerk is dat geregeld in artikel C.23. Te denken valt daarnaast aan P.M. (bereik- baarheidsdiensten, gladheidbestrijding, rampenbestrijding, bedrijfshulpverlening). Daarvoor kunnen gedeputeerde staten een vergoedingsregeling vaststellen. Over deze regeling maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten.

Arbeidsduur en werktijden
In opdracht van het bevoegd gezag van de provincie is het ambtelijk kader belast met de invulling van de op sectoraal niveau vastgestelde arbeidsduur voor het lokaal niveau. Het gaat erom, dat de arbeidstijden door het leidinggevende kader worden gemanaged, een vorm van arbeidstijden- management derhalve.
Als het gaat om arbeidsduur en werktijden voor het provinciaal personeel dan zijn organisatiebe- lang en individueel belang nadrukkelijk in beeld. Een evenwichtige benadering van beide belan- gen is noodzakelijk. Het organisatiebelang vereist primair een goede bedrijfsvoering, waarbij werkaanbod en beschikbare tijd goed op elkaar zijn afgestemd. Het individueel belang vereist een adequate zorg voor de arbeidsomstandigheden en de individuele wensen. Te denken valt vooral aan het scheppen van faciliteiten die een combinatie van zorg en arbeid mogelijk maken. De 36- urige werkweek heeft het kader geschapen om in de individuele sfeer te zorgen voor een betere combinatie van zorg en arbeid.
De regeling van de arbeidsduur en de daarbinnen gehanteerde werktijden vereisen een adequate verantwoordelijkheidsverdeling tussen het centrale (sectorale) en lokale bevoegde gezag.
In de CAP zijn uitgewerkt:

- de arbeidsduur;
- de opdracht aan het lokale gezag tot vaststelling van de werktijdenregelingen en de belang- rijkste randvoorwaarden daarbij (kader-stellend);

Per provincie vindt vaststelling van de concrete werktijdenregelingen plaats. De werktijdenregelin- gen maken immers bij uitstek deel uit van de bedrijfsvoering, die een lokale verantwoordelijkheid is.
In de CAP worden slechts randvoorwaarden aangegeven, waardoor in de lokale uitwerkingsrege- ling ruimte voor individueel maatwerk overblijft (te denken is aan individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid).Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de ondernemings- raad (OR) gesprekspartner bij de vaststelling of wijziging van de werktijdenregelingen.

Vakantieverlof en buitengewoon verlof
In de paragrafen 2 en 3 van hoofdstuk D van de CAP is een rechtspositionele regeling van het verlof opgenomen. Daarin is een onderscheid aangebracht tussen vakantieverlof en buitenge- woon verlof. Eerstgenoemd verlof is steeds (volledig) betaald verlof. Buitengewoon verlof kan slechts om bijzondere redenen worden verleend en kan ook onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof zijn. De verlofregeling regelt de verloffaciliteiten in hun onderlinge samenhang en geeft de ambtenaar aanspraken op verlof met inachtneming van een aantal restricties met het oog op de bedrijfsvoering. De regeling biedt daarmee een goed evenwicht tussen de belangen van de individuele ambtenaar en die van de organi- satie. De ambtenaar heeft met deze regeling goede mogelijkheden om arbeid en privéleven met elkaar te combineren, enerzijds door vakantieverlof waarover hij binnen de grenzen van het dienstbelang vrij kan beschikken en anderzijds door een aantal specifieke bepalingen van buitengewoon verlof.
Daarnaast zijn er binnen randvoorwaarden keuzemogelijkheden om meer of minder te gaan werken.
De ambtenaar is mede verantwoordelijk voor een goede afstemming tussen privébe- langen en orga- nisatiebelangen.
Het management zal zoveel mogelijk rekening moeten houden met de individuele verlofwensen van zijn ambtenaren. Hij is echter tevens verantwoordelijk voor een zodanige sturing van de verlofopname dat de continuïteit van de werkzaamheden is gewaarborgd en dat verlofstuwme- ren worden voorkomen.
De regeling biedt het management in samenhang met andere P&O- instrumenten de middelen voor een planmatige aanpak.

Wet arbeid en zorg
Sinds 1 december 2001 geldt de Wet arbeid en zorg voor alle werknemers bij de overheid en in de marktsector. Deze wet bevat een samenhangend systeem van verlofregelingen met de daarbij behorende financiering. In deze wet zijn onder meer de volgende verlofregelingen opge- nomen:
- (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof en onbetaald langdurend zorgverlof
- onbetaald ouderschapsverlof
- betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof
- betaald adoptieverlof
- betaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Naast deze wettelijke bepalingen zijn er ook (rechtspositionele) verlofbepalingen opgenomen in paragraaf 3 van hoofdstuk D van de CAP. Het is van belang dat er helderheid bestaat over de verhouding tussen de wettelijke en rechtspositionele verlofregelingen. Daarop wordt hieronder ingegaan.

Zorgverlof
De Wet arbeid en zorg kent twee vormen van zorgverlof, te weten het kortdurend en het langdu- rend zorgverlof.
Er bestaat een (geclausuleerd) recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte van de le- venspartner, (inwonende) kinderen en andere bloedverwanten in de eerste graad. Het verlof geldt voor een periode van maximaal 2 werkweken. In die verlofperiode bestaat het wet- telijke recht op doorbe- taling van 70% van het (maximumdag)loon, maar ten minste op het mi- nimumloon. Op grond van ar- tikel D.12, vierde lid, van de CAP wordt dit aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Het kortdurend zorgverlof mag alleen worden geweigerd als er een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
Recht op langdurend zorgverlof bestaat voor de verzorging van zijn of haar levenspartner, kin- deren en bloedverwanten in de eerste graad die levensbedreigend ziek zijn. Het gaat hier om onbetaald deeltijdverlof van maximaal de helft van de arbeidsduur per week over maximaal 12 weken. Voor een voltijdwerker bedraagt het onbetaald langdurend zorgverlof derhalve maxi- maal 216 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer worden gespreid over een kortere of langere periode, maar maximaal over een periode van 18 weken.
Ook dit verlof kan alleen worden geweigerd als daartegen een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bestaat dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van rede- lijkheid en billijkheid moet wijken.

Ouderschapsverlof
Voor kinderen tot 8 jaar heeft de werknemer als ouder op grond van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof. Het betreft hier onbetaald deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur

per week over maximaal twaalf maanden. Voor een voltijdwerker bedraagt het ouderschapsverlof derhalve maximaal 936 uur. Het verlof kan op verzoek van de werkne- mer in overleg met de leidinggevende over een langere of kortere periode worden gespreid. Het ouderschapsverlof kan desgewenst in maximaal zes delen worden opgenomen. Elk deel van het ouderschapsverlof moet minimaal één maand duren. Op grond van de levensloopregeling kan voor het onbetaald ouderschapsverlof levensloopsaldo worden opgenomen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De regeling van artikel D.11 van de CAP is volledig afgestemd op de wettelijke regeling. Het extra t.o.v. de wettelijke regeling is dat de wettelijke uitkering (het dagloon) wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximum dagloon.

Adoptieverlof
De in artikel D.12, derde lid, van de CAP opgenomen regeling is een aanvulling op het wettelijk adoptieverlof in die zin dat wordt geregeld dat de wettelijke uitkering bij het adoptieverlof (het dagloon) steeds wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezol- diging uitkomt boven het maximum dagloon.

Calamiteiten-en kort verzuimverlof
In de Wet arbeid en zorg is het recht geregeld op kort betaald verlof wegens uitoefening van het actief kiesrecht, ter voldoening aan een wettelijke verplichting, bij overlijden van bloed- en aan- verwanten en bij bevalling van de levenspartner (de dag van de bevalling en twee dagen kraamverlof). In aanvulling hierop is in artikel D.12 van de CAP geregeld: kort betaald calamitei-
tenverlof en verlof (1 dag) voor het eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap. Ook is in artikel D.12 van de CAP het verlof bij overlijden nader ingevuld (4 resp. 2 dagen).

Artikelgewijze toelichting

Artikel D.1 Arbeidsduur
Dit artikel bevat de verplichting voor gedeputeerde staten om de arbeidsduur per jaar voor het personeel vast te stellen aan de hand van het actuele SPA-akkoord.
Met ingang van 1 oktober 1997 is de voltijd arbeidsduur per jaar vastgesteld volgens de formu- le: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 (arbeidsduur per dag). De gemiddelde werkweek is hiermee rekenkundig van 38 uur teruggebracht tot 36 uur. In het derde lid is aangegeven welke dagen als feestdagen worden aangemerkt. De 5e mei is dat eens in de vijf jaar, in lustrumjaren. Het SPA-akkoord is bindend voor alle provincies. De bere- kening van de arbeidsduur moet voor elk kalenderjaar opnieuw plaatsvinden. Feitelijk is de ar- beidsduur niet elk jaar gelijk. Dat komt doordat het aantal feestdagen, dat op een doordeweek- se dag valt, jaarlijks kan verschillen en als gevolg van de vierjaarlijkse schrikkeldag.
De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met een zelfde deeltijd- factor zullen op jaarbasis ook een gelijke arbeidsduur moeten hebben. Of dat ook daadwerkelijk zo is, is mede afhankelijk van de dagen waarop wordt gewerkt. Zo zullen bijvoorbeeld deeltij- ders die op maandag werken profiteren van feestdagen als tweede paasdag en tweede pink- sterdag. Deeltijders die op maandag niet werken profiteren daarvan niet. Uit een oogpunt van gelijke rechtsbedeling zal gezorgd moeten worden voor een zodanige vastlegging van de con- crete werktijden in een kalenderjaar dat deeltijders per saldo ook daadwerkelijk evenveel ar- beidsuren hebben.
In het vijfde lid is geregeld dat de individuele (zittende of nieuw in dienst tredende) ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen afspreken dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 36 uur per week gaat werken. Daarbij geldt een bovengrens van 40 uur per week. De normwerkweek van 36 uur blijft ongewijzigd. De afspraken om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken kun- nen voor een bepaalde periode worden gemaakt, maar ook voor onbepaalde tijd. Het betreft een geclausuleerd recht van de ambtenaar: een verzoek om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken wordt ingewilligd als er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten. Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:
- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economi- sche, technische of operationele belangen kan reden zijn om een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week niet toe te staan. Voorbeelden van een zwaarwegend be- drijfs- of dienstbelang zijn ook:
- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie);
- bij oneigenlijk gebruik (bijv. wanneer de ambtenaar gedeeltelijk of volledig arbeidsonge- schikt is);

- bij disfunctioneren van de ambtenaar, waarbij voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

De uitbreiding van de arbeidsduur leidt tot een verhoging naar rato van een aantal rechts- positionele voorzieningen. Daarbij gaat het om voorzieningen waarvan het niveau afhanke- lijk is van de arbeidsduur, dus in alle gevallen waarin ook de voorzieningen van deeltijders naar rato zijn bepaald. Te noemen zijn o.a. het salaris, en het IKB, maar ook de loondoor- betaling bij ziekte. Er zijn ook gevolgen voor de toepassing van de sociale verzekeringswet- ten zoals de Werkloosheidswet en de WIA. Voor het pensioen wordt betrokkene gezien als een deeltijder met een deeltijdfactor groter dan 1. Dat leidt tot een evenredige verhoging van het pensioen en van de verschuldigde premie daarvoor.

Artikel D.2 Werktijdenregelingen
Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat gedeputeerde staten werktijdenregelingen vaststellen. De concrete invulling daarvan is een lokale aangelegenheid, omdat het hier gaat om de bedrijfsvoering van de lokale organisatie.
Wel is in het eerste tot en met derde lid aangegeven, dat het moet gaan om minimaal een alge- mene werktijdenregeling (vast te stellen door gedeputeerde staten, nadat de bestuurder de vereis- te instemming van de OR heeft verkregen) en dat daarnaast de mogelijkheid bestaat om voor bepaalde organisatieonderdelen en bepaalde groepen functies een bijzondere werktijdenregeling te treffen. Tenslotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktij- denregeling worden getroffen. Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarregeling hebben, waarbij de voor de desbetreffende ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden en de extra arbeidsduur in daarop volgende jaren in verlof wordt opgenomen.
Het vierde lid stelt als randvoorwaarde bij de werktijdenregelingen, dat een zorgvuldige afweging van organisatiebelang en individueel belang plaatsvindt aan de hand van de gegeven criteria. Het organisatiebelang kan soms eisen dat de ambtenaar tijdelijk arbeid verricht buiten het individueel bepaalde arbeidspatroon of zich dan beschikbaar houdt voor arbeid. Dat is geregeld in het vijfde lid.
In de Arbeidstijdenwet en de ter uitvoering daarvan vastgestelde regelingen zijn de wettelijke grenzen van de werk- en rusttijden dwingendrechtelijk geregeld. Bovendien is in deze wet af- doende geregeld, dat de uitoefening van bepaalde grondrechten die in relatie staan tot het werk (bijvoorbeeld het voldoen aan godsdienstige verplichtingen tijdens het werk) ongestoord kan plaatsvinden.

Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen
Het provinciebestuur bepaalt of en wanneer de provinciale dienst collectief gesloten is. Met instemming van de OR kunnen maximaal 7 collectieve roostervrije dagen voor rekening van de ambtenaar worden aangewezen.
In het tweede lid is geregeld dat 5 mei (zonder nadere aanwijzing door het provinciebestuur) van rechtswege in alle provincies een collectieve roostervrije dag is voor rekening van de amb- tenaar. Uiteraard voor zover 5 mei op een werkdag valt. En niet eens in de 5 jaren is aange- merkt als feestdag (zie artikel D.1, derde lid). Over deze collectieve roostervrije dag hoeft geen overleg met de OR te worden gevoerd. Op deze wijze is geregeld dat 5 mei altijd een vrije dag is: hetzij een vrije dag in het weekend, hetzij een (doordeweekse) feestdag voor rekening van de werkgever, hetzij een (doordeweekse) collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar. Het tweede lid is een aanvulling op het eerste lid: ook in jaren dat 5 mei een collec- tieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar is kunnen gedeputeerde staten maxi- maal 7 (andere) werkdagen als collectieve roostervrije dag aanwijzen. Het totaal aantal collec-
tieve roostervrije dagen kan in die jaren dan maximaal 8 werkdagen bedragen (7 dagen, aan- gewezen op grond van het eerste lid, en 5 mei als 8e dag van rechtswege ingevolge het tweede lid).
De collectieve roostervrije dagen kunnen niet ten laste van het vakantieverlof worden gebracht.

Artikel D.4 Werktijdvermindering oudere ambtenaren

Eerstelid P.M.

Tweede lid
Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen. Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

Artikel D.5 Aanspraak op vakantieverlof
In artikel D.5 is het recht op vakantieverlof geregeld. Het vakantieverlof is uitgedrukt in uren en bedraagt voor iedere fulltime ambtenaar 144 uren per kalenderjaar. Leeftijd en salaris van de ambtenaar zijn daarbij niet relevant. De omvang van het dienstverband is wel relevant: het va- kantie verlof van deeltijdwerkers wordt naar rato bepaald. Aanstelling of ontslag halverwege het kalenderjaar heeft uiteraard gevolgen voor de berekening van de aanspraken. Die worden be- paald naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar.

Als de arbeidsduur van de ambtenaar wordt aangepast worden de aanspraken op vakantiever- lof evenzo aangepast. Daarbij blijven de bestaande aanspraken over de daaraan voorafgaande periode vanzelfsprekend gehandhaafd. Alleen over het resterende deel van het kalenderjaar vindt in dat geval een herberekening plaats.
Het vakantieverlof is gelijk aan het wettelijk minimum aan vakantieverlof dat voor werknemers in de marktsector is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Dat is 4 weken, namelijk viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel voor fulltimers bij de provincies (4 x 36 =) 144 uren per kalenderjaar. Uit het IKB kan de ambtenaar extra vakantieverlof kopen (voor fulltimers maximaal 144 uren per kalenderjaar). Op dit extravakantieverlof zijn de bepalingen inzake va- kantieverlof (artikelen D.5 t/m D.9) van overeenkomstige toepassing, met uitzondering van de bepaling over het vervallen van niet opgenomen vakantieverlof (zie toelichting bij artikel D.6).

Artikel D.6 Verminderingen verval van aanspraak op vakantieverlof
Het vakantieverlof wordt gedurende het kalenderjaar opgebouwd. Dit opbouwsysteem houdt in dat in beginsel uitsluitend vakantieverlof wordt opgebouwd over de gewerkte tijd. Over kalen- dermaanden waarin de ambtenaar geen arbeid verricht heeft hij geen recht op vakantieverlof. Over kalendermaanden waarin gedeeltelijk arbeid wordt verricht bestaat slechts aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop daadwerkelijk ar- beid is verricht. Dit betekent dat indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid is verricht, bijvoor- beeld wegens non-activiteit, ouderschapsverlof of schorsing, de aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid wordt verminderd. Deze hoofdregel is neergelegd in het eerste lid. Het tweede lid bevat de uitzonderingen op de hoofdregel.
Zieke ambtenaren bouwen evenveel vakantieverlof op als gezonde ambtenaren. Zij krijgen daardoor, overeenkomstig de Europese jurisprudentie, ook het recht op minimaal 4 weken va- kantieverlof.
Het vierde lid bevat een vervaltermijn van 12 maanden voor het vakantieverlof. Die moet ervoor zorgen dat alle ambtenaren binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de va- kantieaanspraak is ontstaan, hun (resterende) vakantieaanspraken effectueren. Deze verval- termijn bevordert dat alle ambtenaren in het belang van hun veiligheid en gezondheid daadwer- kelijk met regelmaat en tijdig recupereren door elk jaar weer minimaal 4 weken vrij te zijn. De vervaltermijn geldt ook voor (langdurig) zieke ambtenaren. Ook voor hen heeft opname van vakantieverlof een recuperatiefunctie, namelijk herstellen of uitrusten van de activiteiten die hun re-integratieplicht met zich brengt.
Er zijn situaties denkbaar dat de ambtenaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om het vakan- tieverlof op te nemen. Dat kan zijn door toedoen van de werkgever, in het belang van de dienst. Bij een zieke ambtenaar zal dat bijvoorbeeld spelen als die om medische redenen niet in staat is geweest tot re-integratieactiviteiten. De vervaltermijn van 12 maanden geldt in die situaties niet.
Het vijfde lid bevat een vervaltermijn van 5 jaren. Die geldt voor het vakantieverlof dat de amb- tenaar redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen binnen 12 maanden na afloop van het kalen- derjaar waarin het is ontstaan. De vervaltermijn van 5 jaren geldt ook voor het extra (vakan- tie)verlof waarvoor de ambtenaar IKB heeft ingezet.

Artikel D.7 Opnemen van het vakantieverlof
De ambtenaar mag zoveel mogelijk naar eigen wens beschikken over zijn vakantieverlof. Er geldt de algemene restrictie dat het dienstbelang zich kan verzetten tegen opname van vakan- tieverlof.
In samenhang met de vervaltermijn van 12 maanden geldt de verplichting voor de werkgever om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen in ieder geval steeds in het betreffende jaar zijn vakantieverlof op te nemen. Dat is in het derde lid geregeld. Die verplichting geldt zowel jegens gezonde als zieke ambtenaren. Er ligt ook een eigen verantwoordelijkheid bij de ambtenaar om het vakantieverlof steeds tijdig op te nemen. Die is terug te vinden in het tweede lid.
Als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn is het mogelijk reeds toegekend vakantie- verlof in te trekken, eventueel zelfs tijdens de vakantie. In dat geval moet geleden geldelijke schade worden vergoed.

Artikel D.8 Vakantieverlof en ziekte
In het eerste lid is nog eens duidelijk vastgelegd dat ook zieke ambtenaren het recht hebben om vakantieverlof op te nemen. Dat speelt uiteraard alleen in situaties waarin zij medisch gezien daartoe redelijkerwijs in staat zijn. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn bij zieke ambtenaren die in een re-integratietraject zitten. Vakantieverlof betekent in dat geval dat de ambtenaar in de va- kantieperiode is vrijgesteld van de afgesproken re-integratieactiviteiten. De ambtenaar die we- gens ziekte gedeeltelijk werkt zal voor de volle arbeidsduur vakantieverlof moeten opnemen. De ambtenaar die bijvoorbeeld in de ochtend werkt en in de middag wegens ziekte niet werkt zal een volle dag vakantieverlof moeten opnemen.
In het derde lid is vastgelegd dat de ambtenaar die aannemelijk kan maken dat hij tijdens va- kantieverlof ziek was, de uren van vakantieverlof waarin hij ziek was terugkrijgt.

Artikel D.9 Vakantieverlof en einde dienstverband
In dit artikel is de afkoop geregeld bij einde van het dienstverband. Afkoop geldt voor vakantie- verlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen. Hoofdregel is dat het verlof vóór de datum van ontslag wordt opgenomen. Kan dat niet dan kan dit verlof worden afgekocht. Betreft het afkoop van vakantieverlof ingeval van overlijden dan wordt het afkoopbedrag uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen.

Tegenover de uitbetaling van vakantieverlof staat dat de ambtenaar een vergoeding verschul- digd is voor te veel genoten vakantieverlof. Dat is geregeld in het vierde lid.

Artikel D.10 Levensloopregeling
In artikel D.10 is de grondslag opgenomen voor de levensloopregeling die vanaf 1 januari 2006 is vastgesteld.

Artikel D.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op (overdracht van) zwangerschaps- en beval- lingsverlof geregeld. De bepaling van artikel D.11 van de CAP is hiermee in overeenstemming. De Wet arbeid en zorg geeft de vrouwelijke ambtenaar een wettelijk recht op een uitkering ge- durende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Die uitkering bedraagt 100% van het (ge- maximeerde) dagloon. Artikel D.11 van de CAP geeft daarnaast de vrouwelijke werknemer recht op doorbetaling van de volle bezoldiging ge- durende het zwangerschaps- en bevallingsver- lof. In artikel D.11, derde lid, van de CAP is een anticu- mulatiebepaling opgenomen: de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in mindering gebracht op de bezoldiging. Als de ambtenaar tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geniet omdat ze heeft nagelaten die (tijdig) aan te vragen wordt de fictieve uitke- ring op de bezoldiging in mindering gebracht. Het zwangerschaps- en beval- lingsverlof wordt voor de toepassing van de rechtspositieregelingen niet gelijkgesteld met verhindering wegens ziekte.

Artikelen D.12, D.13 en D.15 Buitengewoon verlof
In de artikelen D.12 en D.13 is het kortdurend buitengewoon verlof geregeld voor vakbondsacti- viteiten en om andere redenen. Het betreft betaald verlof dat wordt verleend tenzij het dienstbe- lang zich daartegen verzet.
Op het kortdurend zorgverlof (lid 2 van artikel D.12) zijn verder de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.
Op het verlof zoals bedoeld in lid 3 van artikel D.12 zijn verder de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel D.14 Non-activiteit
De non-activiteit c.q. het verlof zelf is in de Ambtenarenwet geregeld. In dit artikel worden de gevolgen voor het inkomen geregeld.

Artikel D.16 en D.17 Onbetaald verlof
In de artikelen D.16 en D.17 is het recht op langdurend onbetaald verlof opgenomen. Het betreft een geclausuleerd recht op onbetaald volledig verlof of onbetaald deeltijdverlof. Het verlof is niet doel-ge- bonden en heeft een tijdelijk karakter. Het kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Voor het onbetaald ouderschapsverlof en het onbetaald lang- durend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg.
De aanvraag dient met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maan- den tevoren worden ingediend. Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaar- wegend dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf vier weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aange- vangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Deze moge- lijkheid bestaat niet bij onbetaald verlof, direct voorafgaand aan pensionering met het oog op vervroegde uittreding. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.
De periode van de eerste 6 maanden van onbetaald verlof zoals bedoeld in het vierde lid van artikel D.17 hoeft niet aaneengesloten te zijn en kan over de jaargrens heenlopen. Het gaat daarbij om de pe- riode(s) die binnen een periode van 12 maanden na start van de eerste perio- de vallen.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
Gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een doeltref- fend ziekteverzuimbeleid begint met een goed (preventief) arbeidsomstandighedenbeleid.
De provinciale werkgever is voor het beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden gebon- den aan de doelstellingen en verplichtingen, die zijn geformuleerd in de Arbeidsomstandighe- denwet 1998, het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en de Beleidsregels Arbeids- omstandighedenwetgeving.
Het Arbeidsomstandighedenbesluit en in mindere mate de Arbeidsomstandighedenregeling bestaan uit een stelsel van regels die op tal van punten globaal van aard zijn. Een aantal van deze globale regels is nader ingevuld via de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregels vormen een uitleg door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegen- heid. De beleidsregels zijn niet bindend. Er wordt echter van uitgegaan, dat de arbeidsomstan- dighedenwetgeving op een juiste wijze wordt nageleefd, indien de beleidsregels als uitgangs- punt voor de praktijk worden genomen.
De arbeidsomstandighedenwetgeving geeft dus op de meeste aspecten van de arbeidsomstan- digheden concrete handvatten voor de werkgever en ambtenaren. Omdat het arbeidsomstan- dighedenbeleid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering behoort te zijn ligt de primaire verantwoordelijkheid

hiervoor bij elke provincie afzonderlijk. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op dit terrein een belangrijke taak bij de OR. Een aantal zaken wordt echter voor de sector provincies als geheel op uniforme wijze geregeld. Het gaat daarbij om een aantal rechts- positionele voorzieningen, zoals de medische aanstellingskeuring en de verplichte arbeidsge- zondheidskundige onderzoeken. Een recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft niet meer te worden geregeld omdat dit al afdoende is geregeld in de Arbeidsomstandigheden- wet 1998.
Niet alleen via de arbowetgeving maar ook met maatregelen op het terrein van de sociale ze- kerheid heeft de overheid in de afgelopen decennia een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba), de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte en de vervanging van de WAO door de WIA. Ook is de uitvoerings- organisatie sociale zekerheid, mede met het oog op het terugdringen van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, ingrijpend gewijzigd (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen).
Naast een doeltreffend preventief beleid is van belang dat provincies een optimale inspanning leveren om zieke ambtenaren weer snel in het arbeidsproces te laten terugkeren Ook daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de door sociale partners geformuleerde doelstelling om het ziekteverzuim en de instroom in de WIA terug te dringen. Het gaat hier om een geza- menlijke verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer. Daartoe is een evenwichtig stelsel van rechten en plichten voor ambtenaar en werkgever ont- wikkeld dat voortvloeit uit wettelijke voorschriften, zoals die bijvoorbeeld zijn neergelegd in de Wet verbetering poortwachter, en uit nadere afspraken tussen partijen in het SPA. Zo zijn in artikel E.7 de re-integratieverplichtingen van werkgever en (zieke) ambtenaar vastgelegd en is in artikel E.9 geregeld dat de ambtenaar in beginsel niet in de eerste twee jaren van verhinde- ring wegens ziekte om die reden kan worden ontslagen.
Sancties voor werkgever en zieke ambtenaar wegens het niet nakomen van de re- integratieverplichtingen zijn wettelijk geregeld in de WIA en rechtspositioneel in de CAP (artikel B.9, onderdeel o, juncto artikel E.16) en in een aparte sectorale uitvoeringsregeling. Daarbij gaat het bij de werkgever bijvoorbeeld om een verlenging van de WIA- wachttijd onder handha- ving van de doorbetalingsplicht van de (gehele of gedeeltelijke) bezoldiging en het ontslagver- bod wegens ziekte ook na genoemde 2 jaar. Sancties voor de ambtenaar zijn onder meer wei- gering van de WIA- uitkering, stopzetting van de loondoorbetaling en ontslag ook binnen ge- noemde periode van 2 jaar van verhindering wegens ziekte.
In hoofdstuk E worden drie aspecten geregeld t.a.v. gezondheid en arbeidsomstandigheden, t.w.:

1. Preventieve zorg, waaronder begrepen de medische keuringen. De desbetreffende artike- len geven een aanvulling op hetgeen reeds geregeld is in en krachtens de Arbeidsomstan- dighedenwet, de Wet op de medische keuringen en het Protocol Aanstellingskeuringen 1995.
2. Curatieve zorg, die is gericht op terugkeer van de zieke ambtenaar in het arbeidsproces, met naast rechten ook verplichtingen en sancties voor werkgever en werknemer. Een en ander is voor een belangrijk deel nader geregeld in een afzonderlijke sectorale uitvoerings- regeling.
3. Een collectieve overeenkomst met een of meer zorgverzekeraars waarin premiekortingen zijn geregeld en een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikelgewijze toelichting

Artikel E.1 Algemene bepalingen
Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een Arbo-dienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.
Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen. Daaronder vallen met name de verplichtingen en procedures inzake de ziek- en herstelmeldin- gen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele af- spraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging
De Wet op de medische keuringen en aanvullend het Protocol Aanstellingskeuringen van de KNMG stellen regels ten aanzien van de aanstellingskeuring.
In het kort gezegd is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voor zover deze betrekking heeft op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het doel van de aanstellingskeuring is om een oordeel te geven over de belastbaarheid van de keurling op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling, alsmede de veiligheid van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid worden betrokken.
Een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging vindt slechts plaats voor functies, die voorkomen op de in overleg met de OR vast te stellen functielijst.

Het betreffen dan functies, waarbij een keuring wettelijk is verplicht of waarbij gedeputeerde staten van oordeel zijn dat aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als basis voor het opstellen van een functielijst kan een risico-inventarisatie dienen. Zodra de lijst is vastgesteld, dient een vertaling
van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt, zodat de medische keu- ring ook daadwerkelijk en gericht kan plaatsvinden. De Arbo-dienst zal de werkgever daarbij behulpzaam kunnen zijn.
Overeenkomstig het Protocol Aanstellingskeuringen vindt een aanstellingskeuring niet eerder plaats dan nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de sollicitant aan te stellen.
Ingevolge de Wet op de medische keuringen heeft de belanghebbende bij een ongunstige uit- slag recht op een herkeuring. Deze herkeuring dient hij bij gedeputeerde staten aan te vragen binnen een week nadat de uitslag aan hem bekend is gemaakt. Conform het Protocol Aanstel- lingskeuringen komen de kosten van de herkeuring ten laste van de provincie.

Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
De aanstellingskeuring heeft betrekking op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het is niet meer dan logisch - en in een aantal ge- vallen zelfs wettelijk verplicht - dat dit onderzoek in de loop van de uitoefening van de functie met een zekere regelmaat wordt herhaald. Bij dit (vervolg)onderzoek gaat het om de vraag of de gezondheid van de ambtenaar door zijn arbeid ongunstig is beïnvloed of dat de ambtenaar door zijn arbeid een onverantwoord gezondheidsrisico loopt. Een negatieve uitkomst van een dergelijk onderzoek betekent dat maatregelen genomen moeten worden. Deze kunnen betrek-
king hebben op een verbetering van de arbeidsomstandigheden maar bijvoorbeeld ook op het plaatsen van de ambtenaar in een andere functie.

Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
De zieke ambtenaar is verplicht in het kader van zijn herstel en re-integratie mee te werken aan arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Dit artikel geeft gedeputeerde staten de mogelijkheid om de ambtenaar in een aantal situaties te verplichten mee te werken aan een arbeidsgezond- heidskundig onderzoek. Indien gedeputeerde staten naar hun oordeel gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar, zal dit gebaseerd moeten zijn op bepaalde feiten of omstandigheden, zoals het gedrag van de ambtenaar of een medische verklaring.
Indien zij gegronde twijfel hebben aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, kunnen gedeputeerde staten hem aan een arbeidsgezondheidskun- dig onderzoek onderwerpen. Met name bij een voornemen tot ongeschiktheidontslag anders dan wegens ziekte (artikel B.9, sub h) zal, bij voldoende grond voor vermoeden van een medi- sche oorzaak, een dergelijk onderzoek moeten worden ingesteld. Als uit het onderzoek naar voren komt dat er medische oorzaken zijn voor de ongeschiktheid is het in het belang van de gezondheid van betrokkene om snel in goed overleg met hem zonder zware procedures te zoe- ken naar ander werk. Daarbij is onder meer artikel E.7 van toepassing.

Artikel E.5 Medisch advies, hernieuwd onderzoek
Op grond van de artikelen E.3 en E.4 verricht de Arbodienst verplichte periodieke functiegerich- te arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en individueel gerichte arbeidsgezondheidskundi- ge onderzoeken in het kader van herstel en re-integratie van de zieke ambtenaar en brengt de Arbo-dienst op basis van het onderzoek een medisch advies uit. In het geval van een negatief advies, dan wel een positief advies onder bepaalde beperkingen kan de ambtenaar een her- nieuwd onderzoek vragen. Een hernieuwd onderzoek als bedoeld in artikel E.5 wordt uitgevoerd door een commissie van drie artsen. In een drietal situaties kunnen de ambtenaar en de werk- gever (gezamenlijk of apart) een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het betreft:

- een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken indien werknemer en werkgever daarover een geschil hebben;
- een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid die de werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten;
- een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

In gevallen dat een deskundigenoordeel van het UWV kan worden gevraagd gelden niet de bepalingen inzake een hernieuwd medisch advies door een commissie van drie artsen.

Artikel E.6 Buitendienststelling
Dit artikel biedt een instrument om de ambtenaar die zich niet ziek heeft gemeld, naar huis te sturen. Indien uit een medisch onderzoek, als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de geestelijke of lichamelijke toestand waarin de ambtenaar verkeert een gevaar voor zijn eigen gezondheid of veiligheid of die van derden betekent, kunnen gedeputeerde staten hem buiten dienst stellen.

De ambtenaar hoeft uiteraard niet buiten dienst te worden gesteld, indien hij kan worden belast met andere passende werkzaamheden. In dat geval wordt hij ongeschikt geacht voor het ver- richten van zijn eigen werkzaamheden, maar niet om tijdelijk ander passend werk te doen.

Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren
In dit artikel zijn re-integratieverplichtingen overgenomen van werkgever en werknemer zoals die voor de marktsector zijn neergelegd in de artikelen 7:658a en 7:660a van het Burgerlijk Wetboek en wat betreft de verplichtingen voor de overheidswerkgever in de vierde afdeling van de Ziektewet.
De werkgever en de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar zullen zich maximaal inspan- nen om ervoor te zorgen dat de betrokken ambtenaar meer dan 50% van zijn restverdiencapa- citeit benut. Getracht zal worden de bestaande arbeidsplek en het werk binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid zo aan te passen dat de arbeidsongeschikte ambtenaar zijn functie
naar behoren kan blijven uitoefenen. Als dat niet mogelijk is zal naar een andere passende functie worden gezocht.
Omwille van een succesvol herplaatsingproces kunnen aanvullende voorzieningen zoals bij- scholing noodzakelijk zijn. Van geval tot geval zal worden bezien welke maatregelen dienen te worden getroffen. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij het instrumentarium voor flanke- rend beleid bij reorganisaties. Als re-integratie ondanks alle inspanningen dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing.
In het vierde lid, onderdeel d, kan worden gedacht aan herbenoeming in dezelfde functie voor minder uren of aan plaatsing bij een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie.

Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
Dit artikel vormt de basis voor de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeids- ongeschiktheid.

Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
Artikel E.9 bepaalt dat een ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Ingevolge het eerste lid, aanhef en onderdelen a en b, kan ontslag op deze grond plaatsvinden als er sprake is van een ononderbroken periode van twee jaar ziekte en herstel niet binnen zes maanden na die termijn is te verwachten.
Het ontslag kan alleen worden verleend als het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is geble- ken de ambtenaar andere passende arbeid aan te bieden dan wel indien de ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden (onderdeel c van het eerste lid). Dat wordt in het kader van de WIA- claimbeoordeling getoetst. De WIA-claimbeoordeling start in week 87 als het UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt. Het UWV wijst de ambte- naar dan op de mogelijkheden om tijdens het claimbeoordelingsproces stukken, bevindingen
e.d. van een eigen arts in te brengen en zich bij de keuring te laten vertegenwoordigen of bij- staan door een derde, welke derde een door de ambtenaar aan te wijzen arts kan zijn. Tussen week 87 en week 91 stellen werkgever en ambtenaar gezamenlijk (in overleg met de bedrijfs- arts of arbodienst) het re-integratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA- beschikking) beoordeelde re-integratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of hij heeft voldaan aan zijn in het eerste lid, onderdeel c, voorgeschreven re-integratieverplichtingen. In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het re- integratieverslag. UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen van werkgever en amb- tenaar. Als die inspanningen voldoende zijn beoordeeld volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dat kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV ter zake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of is voldaan aan de onderdelen a en b van het eerste lid (ongeschiktheid voor het eigen werk en geen herstel binnen zes maanden mogelijk). Met een positieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering is voldaan aan de (drie) ontslagvoorwaarden van het eerste lid. De werkgever onderbouwt het ontslagbesluit expliciet door naar de positieve WIA-beschikking te verwijzen. Als UWV de aanvraag WIA-uitkering opschort wegens onvoldoende re-integratie- inspanningen van de werkgever is niet voldaan aan de voorwaarden voor ontslag. De werkge- ver kan dan niet op grond van dit artikel ontslag verlenen. Bij een negatieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering die is gebaseerd op onvoldoende medewerking van de ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van artikel E.16.
Ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard hebben geen recht op een WIA-uitkering. Zij blijven in beginsel ook na die twee jaar in provinciale dienst. De werkge- ver en de betrokken ambtenaar zullen zich maximaal inspannen voor een succesvolle re- integratie. Voor zover redelijkerwijze mogelijk zullen de werkzaamheden en/of de voorwaarden waaronder die werkzaamheden moeten worden verricht, op een zodanige wijze worden aange- past dat er voor de betrokken ambtenaar weer sprake is van passende arbeid. Bij arbeidsge- schiktheid voor minder uren zal het gaan om herplaatsing in dezelfde (of andere passende) arbeid voor het mindere aantal uren. Als dat niet mogelijk is zal worden gezocht naar andere passende arbeid binnen de provinciale organisatie.
Als re-integratie dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing. Ontslag van ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is uitzondering en slechts mogelijk als er een

zwaarwegend dienstbelang aanwezig is. Het ontslag kan niet eerder worden verleend dan na 1 jaar na het einde van de periode van 2 jaar ziekte. Bij ontslag bestaat onder voorwaarden recht op een WW-uitkering.
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die bij de provincie zijn arbeid voor minder uren blijft verrichten of andere passende arbeid voor minder uren gaat verrichten kan slechts ontslag op grond van artikel E.9 worden verleend voor het aantal uren verschil tussen oude en nieuwe arbeidsduur.
Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het tweede lid bepaald dat afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte niet mag meetellen bij de berekening van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan volgen. Een zwangerschap en een bevalling welke zonder enige complicatie plaatsvindt, is geen ziekte. Derhalve kan afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof rechtens nimmer meetellen in de periode van twee jaar. Ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling na het einde van het zwanger- schaps- en bevallingsverlof mag wel meetellen bij het berekenen van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan worden verleend.
Dat geldt ook voor ziekte vóór aanvang van de zwangerschap en voor ziekte tijdens de zwan- gerschap of het bevallingsverlof, voor zover niet veroorzaakt door de zwangerschap. Bij ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling wordt gedurende de beschermde periode in feite een lopende periode van twee jaar opgeschort.

Artikel E.11
Per 1 januari 2006 is de Zorgverzekeringswet ingevoerd. Deze voorziet in een verplichte basis- verzekering voor ziektekosten voor elke burger. De basisverzekering kent een vast pakket met een verplicht eigen risico voor iedere verzekerde. De zorgverzekeraar heeft voor de basisver- zekering een acceptatieplicht. Een ieder is vrij in de keuze van de zorgverzekeraar. De verze- kerde betaalt voor de basisverzekering een nominale premie die per zorgverzekeraar verschilt. Daarnaast is men wettelijk een inkomensafhankelijke premie verschuldigd die de werkgever moet inhouden op het loon en afdragen aan de Belastingdienst. Tegelijk moet de werkgever de bijdrage vergoeden. De vergoeding van de werkgever is onderworpen aan loonheffing, maar niet aan premies werknemersverzekering. Per saldo betekent dit dat het bedrag van de inko- mensafhankelijke bijdrage voor rekening van de werkgever komt en dat de werknemer de loon- heffing over dit bedrag moet betalen. Kinderen tot 18 jaar betalen geen premie voor de basis- verzekering.
Zorgverzekeraars bieden ook aanvullende verzekeringen aan. Anders dan de basisverzekering gelden hiervoor geen verzekeringsplicht en geen acceptatieplicht.
De Zorgverzekeringswet biedt in artikel 18 werkgevers de mogelijkheid om een collectieve overeenkomst voor het personeel en zijn gezinsleden af te sluiten met een of meer zorgverze- keraars waarin kortingen op de premie voor de basisverzekering worden bedongen. In artikel
E.11 is geregeld dat gedeputeerde staten een dergelijke collectieve overeenkomst voor het provinciepersoneel en zijn gezinsleden afsluiten. Bij gezinsleden moet worden gedacht aan degenen die in de oude publiekrechtelijke ziektekostenregeling IZR/IZA als gezinslid werden aangemerkt. Ook gezinsleden met een eigen inkomen kunnen aan de collectiviteit deelnemen. De collectieve overeenkomst regelt ook de kortingen op de aanvullende zorgverzekeringen.
De ambtenaar en de gepensioneerde ambtenaar en zijn gezinsleden die zich verzekeren bij de zorgverzekeraar waarmee de provincie een collectieve overeenkomst heeft gesloten kunnen aldus profiteren van de afgesproken premiekortingen. De collectieve overeenkomst kan ook afspraken bevatten over andere zaken (zoals kwaliteit van de dienstverlening). Voordat een besluit wordt genomen over de keuze van de zorgverzekeraar(s) waarmee de provincies een collectieve overeenkomst afsluiten wordt hierover overleg gevoerd met de vakorganisaties in het SPA.

Artikel E.12
Elke provincieambtenaar heeft, ongeacht de keuze van de zorgverzekeraar en de inhoud van zijn zorgverzekering, recht op een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten. De tege- moetkoming is voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 6 hoger dan voor de salarisschalen daarboven en staat los van de omvang van het dienstverband (dus geen tegemoetkoming naar
rato bij deeltijdarbeid). De tegemoetkoming wordt maandelijks uitbetaald. Het betreft een kos- tenvergoeding, maakt dus geen deel uit van de bezoldiging en is niet pensioengevend. De te- gemoetkoming is geïndexeerd: zij is gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

ArtikelE.13 Vervallen per 1 januari 2009

Artikel E.14
In artikel E.14 is geregeld dat de provinciale werkgever bij dienstongevallen en beroepsziekten in beginsel alle noodzakelijk geachte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoedt die ten laste van de betrokken ambtenaar blijven. Kosten die te zijnen laste blijven doordat betrokkene een eigen risico in de basisverzekering heeft aanvaard worden in beginsel niet vergoed. In artikel A.1 is aangegeven wat moet worden verstaan onder beroepsziekte en dienstongeval.

Artikel E.16 Ontslag wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een WIA-uitkering
Artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek maakt het mogelijk voor de werkgever ook in de peri- ode van twee jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere passende arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het op- stellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAO/WIA. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt ge- re-integreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. Deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek vindt zijn vertaling in de ontslagbepaling van artikel E.16. Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschikt- heid (waarvoor artikel E.9 geldt) maar ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken van de ambtenaar aan zijn re-integratie. Wie door de provincie aangeboden passende arbeid weigert kan dus op grond van artikel E.16 worden ontslagen.
Als dat niet gebeurt blijft ontslag op grond van artikel E.9 mogelijk als betrokkene uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking recht heeft op een WIA-uitkering.
Ontslag op grond van artikel E.16 binnen die twee jaar moet worden gezien als een ultimum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging).
Alvorens het ontslagbesluit te nemen wordt het UWV een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re- integratie-inspanningen heeft verricht.
Artikel E.16, derde lid, biedt de mogelijkheid om na twee jaar tot ontslag over te gaan, indien zonder deugdelijke grond geen WIA-uitkering is aangevraagd. In dat geval kan immers geen toepassing worden gegeven aan de ontslagbepaling van artikel E.9.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Algemeen
In dit hoofdstuk is een aantal rechten en plichten van de provinciale ambtenaar, dan wel de rechtspositionele grondslag daarvoor, vastgelegd, voor zover die al niet bij of krachtens de wet, in andere hoofdstukken van de CAP of in of krachtens andere provinciale regelingen zijn gere- geld.

Integriteit
In dit hoofdstuk nemen de voorschriften inzake de integriteit van het provinciaal personeel een belangrijke plaats in. Het handelen van de overheid moet gekenmerkt worden door onkreuk- baarheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Integriteit van de openbare sector is dan ook van de eerste orde. De integriteit van de ambtelijke organisatie staat of valt met de integriteit van haar bestuurders en ambtenaren. Het vraagstuk van de integriteit staat volop in de belang- stelling. Naast fraude, diefstal en corruptie, vormen vooral kwesties als belangenverstrengeling (nevenfuncties) en het uitlekken van informatie actuele thema' s. In artikel F.1 wordt een aantal voorschriften gegeven die de integriteit van de ambtenaar moeten waarborgen. Ook het Wet- boek van Strafrecht kent een aantal dergelijke bepalingen. De voorschriften in artikel F.1 vor- men hierop gedeeltelijk een aanvulling; voor een ander deel een herhaling. Dit laatste is nodig om de werkgever instrumenten te verschaffen om zelf rechtspositionele maatregelen te treffen, naast een eventuele veroordeling door de strafrechter. Het vraagstuk van de integriteit behelst meer dan rechtspositionele maatregelen alleen. Het gaat ook om organisatorische maatregelen, gedragsregels en cultuurbeïnvloeding die het ethisch handelen moeten garanderen. Daarbij moet een krachtig preventief beleid worden gevoerd. Te denken valt aan de volgende maatregelen:
- het doorlichten van de organisatie naar kwetsbare organisatieonderdelen en kwetsbare functies;
- het veiligstellen van de integriteit van de organisatie door middel van functiescheiding, functieroulatie en controle;
- het systematisch bewaken van de instroom van nieuw personeel door middel van extra waarborgen bij werving en selectie e.d.;
- het opstellen van gedragsregels voor ambtenaren en regels voor de omgang met burgers;
- het levend houden van gedragsregels in jaargesprekken en regelmatige agendering van integriteit in vergaderingen van het management;
- het treffen van maatregelen, zoals overplaatsing en disciplinaire bestraffing in geval van ontoelaatbaar handelen;

Het is van belang deze - en wellicht nog andere - maatregelen in hun onderlinge samenhang te bezien. Afhankelijk van de bestaande situatie zal het nodig zijn andere accenten te leggen of bestaande instrumenten aan te scherpen. De mate van corruptie- en fraudegevoeligheid van werkzaamheden hangt direct

samen met de omgeving waarin die werkzaamheden worden uit- gevoerd. Daarom is het voeren van preventief beleid maatwerk.
Het bewaken van de integriteit behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur, management en ambtenaren in de afzonderlijke provincies. De provincies voeren hiertoe in overleg met de OR een gericht preventief P&O-beleid. Nadere rechtspositionele voorzieningen worden in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Over- leg getroffen.

Scholing
Een belangrijk instrument van personeelsbeleid betreft de scholing van provinciale ambtenaren. Scholing is onontbeerlijk ter behoud en verbetering van de kwaliteit van het ambtelijk apparaat en daarmee van de dienstverlening. Scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en ambtenaar. Enerzijds moet de ambtenaar ruimte worden geboden via scholing aan verbetering van zijn arbeidsmarktpositie te werken, anderzijds moet scholing erop gericht zijn te kunnen blijven functioneren in de arbeidsorganisatie. Een effectief scholingsbeleid vraagt om een planmatige aanpak, door ontwikkeling van actiegerichte opleidingsplannen waarin taak-
stellingen kunnen worden vastgelegd voor de toekomstige scholing van de verschillende groe- pen ambtenaren. Het rechtspositionele kader is geregeld in de artikelen F.9 en F.10.

Artikelgewijze toelichting

Artikel F.1 Integriteit
De leden 1, 2 en 3 regelen de gedragswijze bij het verrichten van nevenwerkzaamheden. Het gaat daarbij om een geclausuleerde verplichting om nevenwerkzaamheden te melden, te regi- streren en openbaar te maken, om een verbod bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten en om de verplichting inkomsten uit q.q.-nevenfuncties in de provinciale kas te storten. De Amb- tenarenwet verplicht tot het opnemen van een aantal voorschriften hieromtrent in de rechtsposi- tieregelingen. De ambtenaar dient zich er zelf van te vergewissen of de nevenwerkzaamheden de belangen van de dienst kunnen raken en, zo ja, daarvan melding te doen. Bij het vervullen van de nevenfunctie hoeft het niet te gaan om werkzaamheden tegen beloning. Ook is niet van belang of de werkzaamheden al dan niet in diensttijd worden verricht. In beginsel kan elke ne- venfunctie strijd met het dienstbelang opleveren.
Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden moet i.v.m. de privacy niet in zijn algemeenheid gelden, maar moet beperkt blijven tot die gevallen waarin dat een wezenlijke bijdrage levert aan een transparant en deugdelijk overheidsoptreden. Uit de Memorie van Toelichting en de parle- mentaire behandeling van het wetsvoorstel waarin de verplichting is opgenomen voor overhe- den om een regeling tot openbaarmaking van nevenwerkzaamheden vast te stellen, is duidelijk geworden dat een dergelijke regeling moet worden getroffen voor topambtenaren. Dat zijn de ambtenaren die dichtbij de politiek staan en regelmatig namens het openbaar bestuur optreden. Voor de provincies is gekozen voor de ambtenaren in de functieschalen 14 en hoger.
Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de opgave van nevenwerkzaamheden moet wor- den gedaan. Niet alle gegevens die voor de interne melding en beoordeling van nevenwerk- zaamheden worden geregistreerd zijn bedoeld om openbaar te worden gemaakt. Dat zou een te ver gaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken ambtenaren (kunnen) opleveren. Voor de waarborging van de integriteit van het openbaar bestuur, de geloofwaardig- heid en controleerbaarheid van het functioneren van de provinciale overheid op het onderhavig punt kan worden volstaan met de openbaarmaking van de betiteling van de ambtenaar, diens nevenwerkzaamheden en eventueel de aan het verrichten daarvan opgelegde beperkingen. Aldus wordt voldaan aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit zoals die met name zijn verankerd in de artikelen 8 en 11 van de Wet bescherming persoonsgegevens.
Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de gegevens over de nevenwerkzaamheden van ambtenaren openbaar worden gemaakt. Daarbij zou kunnen worden aangesloten bij de wijze van openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden van de provinciale politieke ambtsdragers. Gedeputeerde staten kunnen een formulier ontwerpen waarin exact is aangegeven wat er op dit punt openbaar wordt gemaakt.
Lid 4 verbiedt het deelnemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie. De gebezigde toevoeging ‘middellijk of onmiddellijk’ verruimt het verbod tot aannemingen en leve- ringen door middel van rechtspersonen waar de ambtenaar deel van uitmaakt.
Lid 5 verbiedt het verzoeken tot of aannemen van elke vorm van bevoordeling. Strikt genomen valt hieronder ook de ballpoint, agenda of kalender. De maatschappelijke realiteit is echter an- ders. In het algemeen worden dergelijke niet te kostbare attenties acceptabel geacht omdat er geen sprake zal zijn van een de ambtenaar beïnvloedende werking. Voorwaarde is wel dat hierover volstrekte openheid wordt betracht. Te denken valt aan een meldingsplicht ingeval een dergelijke attentie wordt aanvaard.
Lid 6 bevat een strikt geformuleerd verbod, waarbij men evenmin de ogen moet sluiten voor de realiteit. De ambtenaar zal ongetwijfeld wel eens een privégesprek via de diensttelefoon voeren of een privébrief aan de bode ter bestelling bij de post meegeven. De grens tussen toelaatbaar en ontoelaatbaar handelen is hierbij echter niet goed aan te geven. Dit is immers sterk afhanke- lijk van het gebruikelijke normpatroon ter plaatse en de concrete situatie. Misbruik maken van bevoegdheden of van provinciale eigendommen is in ieder geval niet toelaatbaar.

In het zevende lid wordt invulling gegeven aan de opdracht in de Ambtenarenwet om voorschrif- ten vast te stellen inzake de verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn aanstelling. Met de eed of belofte geeft de ambtenaar bij indiensttreding op officiële wijze te kennen integer te zullen handelen in de uitoefening van zijn functie. Hij zweert/verklaart onder meer ook dat hij niet door middel van giften of beloften en/of valse informatie in dienst van de provincie is genomen.
De Ambtenarenwet verplicht de overheden om voorschriften vast te stellen inzake een geclau- suleerde verplichting tot melding van financiële belangen en het bezit van en transacties in ef- fecten. Voorschriften hierover zijn te vinden in het achtste en negende lid.
De meldplicht betreft in de eerste plaats financiële belangen en in de tweede plaats het bezit van en transacties in effecten. De clausulering is gelegen in de eis dat een en ander de belan- gen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kan raken. De belangen van de dienst zijn met name gelegen in de risico's voor de integriteit van de dienst en zijn ambtenaren. Die risico's betreffen enerzijds de mogelijke verstrengeling van financiële be- langen van de ambtenaar met de belangen van de dienst die hij in zijn functie behoort te behar- tigen en anderzijds mogelijk oneigenlijk gebruik door de ambtenaar van koersgevoelige informa- tie waarover hij in de uitoefening van zijn functie kan beschikken. Gedeputeerde staten zullen beoordelen of de hier bedoelde risico's zich in concreto voordoen. Zij zullen op basis van deze beoordeling de ambtenaren aanwijzen op wie het bepaalde in het achtste lid betrekking heeft. De Memorie van Toelichting op de wijziging van de Ambtenarenwet waarbij de meldplicht is ingevoerd, zegt het volgende over het begrip financieel belang. "Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond, alsook om financiële deelnemingen in ondernemingen enz. Zelfs negatieve financi- ele belangen, zoals schulden uit hypothecaire vorderingen, kunnen in verband met mogelijke belangenverstrengeling relevant zijn."
En: "dat vooraf niet eenduidig kan worden aangegeven welke financiële belangen wel en welke niet toelaatbaar zijn in relatie tot de te vervullen functie. Of een bepaald financieel belang daadwerkelijk risico's met zich brengt, is afhankelijk van het type organisatie waar men werk- zaam is, het concrete financieel belang en de concrete inhoud van de taak van de ambtenaar." In de praktijk kan het risico van financiële belangenverstrengeling zich onder meer voordoen bij ambtenaren die betrokken zijn bij of beslissingsbevoegd zijn inzake bijvoorbeeld aanbestedin- gen, subsidieverstrekkingen, het verstrekken van leningen of het verlenen van advies- en on- derzoeksopdrachten. Zo'n ambtenaar zou in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door persoonlijk financieel belang.
Het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie ontstaat daar waar de ambte- naar bij het verrichten van de opgedragen werkzaamheden kennis krijgt van dossiers waarin deze informatie voorkomt of kan voorkomen. In de private financiële wereld is reeds langer ge- bruikelijk om door middel van strenge regelingen (zogenoemde insider- of complianceregelin- gen) oneigenlijk gebruik te voorkomen dan wel te bemoeilijken. Zo wordt veelal aan werkne- mers die met koersgevoelige informatie in aanraking (kunnen) komen de verplichting opgelegd om hun effecten in depot onder te brengen bij de effectenafdeling van het eigen bedrijf (locatie- plicht) en voorts om vooraf toestemming te vragen voor een voorgenomen effectentransactie (autorisatieplicht). De provinciale overheid kan hierin niet achterblijven. Omdat in de relatie overheid - ambtenaar, gelet op de grondwettelijke eisen t.a.v. de inbreuken op de persoonlijke levenssfeer stringentere eisen van proportionaliteit en subsidiariteit gelden, is het niet mogelijk en wenselijk zover te gaan als in het bedrijfsleven gebruikelijk is. Zo is het niet de bedoeling en noodzakelijk om een locatieplicht op te leggen of voorafgaande toestemming voor een effecten- transactie te eisen. Wel is transparantie geboden om gedeputeerde staten in de gelegenheid te stellen de hier in het geding zijnde risico's en belangen in te schatten en te reguleren. Die transparantie wordt bereikt door het voldoen aan de meldingsplicht en de plicht om desge- vraagd nadere informatie en bescheiden te verstrekken. Op basis hiervan kunnen gedeputeer- de staten aanwijzingen geven en bijvoorbeeld via een zogenoemde "restricted list" een verbod opleggen voor het handelen in bepaalde fondsen. De meldplicht van nader aangeduid effecten- bezit en effectentransacties levert een belangrijke onderbouwing aan (beleids)regels die tot doel hebben om (de schijn van) handelen met voorwetenschap te voorkomen.
Het is denkbaar dat de meldingen of nadien gebleken feiten en omstandigheden vragen oproe- pen die slechts beantwoord kunnen worden door het ontvangen van nadere informatie of be- scheiden. In dat geval kan van de ambtenaar worden gevergd dat hij deze verschaft. Dit kan onder meer betreffen informatie van de bank of van de effectenbemiddelaar van de betrokken ambtenaar. Ook ten behoeve van de gewenste controle van de eigen organisatie kunnen gede- puteerde staten besluiten om de ontvangen meldingen steekproefsgewijs te toetsen op juistheid
en volledigheid. Aanleiding kan onder omstandigheden ook gevonden worden in afwijkingen van wat al aan informatie beschikbaar is.
Het achtste lid draagt gedeputeerde staten op een registratie te voeren van de gedane meldin- gen. Dat is noodzakelijk voor een zorgvuldige uitvoering van het toezicht op de meldplicht. Het ligt in de rede een speciale functionaris aan te wijzen aan wie de betrokken ambtenaren de melding doen en deze functionaris te belasten met het opzetten en het beheer van de registra- tie.
De risico's van belangenverstrengeling enerzijds en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie anderzijds zijn gelegen in de situatie dat een ambtenaar financiële belangen heeft dan wel op de beurs

wil handelen, terwijl hij in zijn taakveld de mogelijkheid heeft om de waarde daarvan ten eigen voordele te beïnvloeden dan wel koersgevoelige informatie voor privé beleg- gingstransacties te verkrijgen. Die risico's kunnen op twee manieren worden gemitigeerd. Ofwel door aanpassing van het taakveld ofwel door het hebben van de betreffende financiële belan- gen dan wel de effectentransacties te verbieden. Indien het eerste niet mogelijk of wenselijk is, resteert slechts de tweede oplossing. Met het oog daarop bevat het negende lid een - geclausu- leerd – verbod.
Het tiende lid biedt de mogelijkheid om nadere regels te stellen. Te denken valt aan nadere regels inzake nevenwerkzaamheden en de aflegging van de eed of belofte en aan de vaststel- ling van een gedragscode voor ambtenaren. De wijze waarop de openbaarmaking van neven- werkzaamheden wordt geregeld valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop de gegevens over financiële belangen worden gemeld en geregistreerd. Het gaat in beide gevallen om het gebruiken (verwerken) van persoonsgegevens zoals bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden.
De Ambtenarenwet verplicht tenslotte de provincies voorschriften vast te stellen betreffende een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden bin- nen de provinciale organisatie. Het elfde lid bepaalt dat gedeputeerde staten een procedure vaststellen voor het melden van dergelijke vermoedens door personen die bij de provincie wer- ken of gewerkt hebben en dat zij regels stellen voor de bescherming van de ambtenaar die vermoedens van misstanden meldt. Met de bonden in het SPA is een Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand afgesproken.

Artikel F.3 Schadevergoeding
Analoog aan de bepaling ter zake in het Burgerlijk Wetboek is in het eerste lid een bepaling opgenomen over de aansprakelijkheid van de ambtenaar voor schade aan de werkgever of derden. De ambtenaar is niet aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever dient opzet en bewuste roekeloosheid te bewijzen. Vol- gens de laatste volzin van het eerste lid is het mogelijk dat uit de omstandigheden van het geval een andere uitkomst voortvloeit dan volgens de hoofdregel. Hierbij kunnen een rol spelen de aard van de opgedragen werkzaamheden, de beloning en de aard en duur van het dienstver- band. Bij schade aan derden gaat het om door de ambtenaar toegebrachte schade waarvoor de werkgever aansprakelijk is en regres kan plegen op de ambtenaar.
De ambtenaar die buiten zijn schuld of nalatigheid ten gevolge van het uitoefenen van zijn func- tie schade lijdt aan hem toebehorende kleding of uitrusting heeft recht op schadevergoeding. Schade aan een hem toebehorende auto, motor- of bromfiets is hiervan uitgezonderd. Bij ver- goeding van materiële schade kan het bedrag worden afgestemd op de restwaarde van het goed. De ambtenaar behoeft geen ongerechtvaardigd voordeel te genieten. Een dergelijk voor- deel kan ontstaan wanneer als schadevergoeding de nieuwprijs van een goed wordt betaald, terwijl dat goed die waarde op het tijdstip van de schade niet meer bezat.
Schade aan een motorvoertuig, dat wordt ingezet voor dienstreizen wordt als regel niet ver- goed, omdat in de kilometervergoeding een bedrag is opgenomen voor allrisk verzekering. Vol- gens de jurisprudentie zal bij incidenteel gebruik van de eigen auto de kilometervergoeding echter niet afdoende zijn en is de werkgever in dat geval gehouden eventuele schade voor zijn rekening te nemen. In artikel F.3, derde lid, is de grens van incidenteel gebruik gelegd bij
10.000 dienstkilometers. Uitsluiting van aansprakelijkheid in die situatie is in beginsel mogelijk. Dat kan evenwel alleen als dienstreizen met de eigen auto niet in opdracht van de werkgever, maar slechts met diens toestemming worden gemaakt. Dienstopdrachten voor het gebruik van de eigen auto zijn echter in de provincie niet uitgesloten.

Artikel F.4 Kostenvergoedingen
In artikel F.4 is de basis voor een door gedeputeerde staten vast te stellen reis- en verblijfkos- tenregeling voor dienstreizen en een verplaatsingskostenregeling.
Ten aanzien van deze beide regelingen is bepaald dat deze in overeenstemming moeten zijn met de afspraken die daarover in het SPA zijn gemaakt. Ten aanzien van andere onkosten, bijvoorbeeld dienstkleding en telefoonkosten, kunnen gedeputeerde staten ook nadere regels stellen.

Artikel F.5 Woonplaats
In hoeverre kan een ambtenaar worden verplicht om dichtbij het werk te wonen? In het alge- meen kan niet worden gesteld dat dit noodzakelijk is voor het goed functioneren van de open- bare dienst. Een noodzaak tot het opleggen van de woonverplichting doet zich echter wel voor wanneer de ambtenaar zich in verband met de aard van zijn functie binnen korte tijd van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, moet kunnen verplaat- sen.
Voorts kan van die noodzaak worden gesproken indien de ambtenaar op zodanige afstand van de plaats van tewerkstelling woont, dat niet is verzekerd dat hij bij dagelijks heen en weer reizen tijdig op zijn werk aanwezig is of dat het dagelijks heen en weer reizen een zodanige belasting vormt, dat daardoor een goede vervulling van de functie wordt belemmerd. In die gevallen kan de ambtenaar worden verplicht in of nabij de standplaats te gaan of te blijven wonen.

Artikel F.6 Dienstwoning
De ambtenaar kan worden verplicht een dienstwoning te betrekken. Wanneer zo'n verplichting is opgelegd en de dienstwoning is betrokken, is de onderliggende rechtsverhouding tussen de ambtenaar en de provincie ter zake van de woning niet die van huurder en verhuurder. De amb- tenaar voldoet immers aan een wettelijke verplichting. Van een dienstwoning is eerst sprake indien er een onlosmakelijk verband bestaat tussen de functie van de ambtenaar en de bewo- ning; met andere woorden als het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is dat de ambtenaar in een
bepaald huis woont. Benoeming in een andere provinciale functie, ontslag of overlijden betekent dat de dienstwoning moet worden verlaten. Als regel wordt betrokkene (of diens nagelaten be- trekkingen) hiertoe ten minste drie maanden de tijd gegeven.

Artikel F.7 Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)
Dit artikel vormt de grondslag voor een systeem van jaargesprekken. Daaronder wordt verstaan een cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat, als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheid, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. Ter uitvoe- ring van dit artikel hebben gedeputeerde staten de Regeling jaargesprekken vastgesteld waar- over in het SPA afspraken zijn gemaakt.

Artikel F.8 Aanzuivering tekort
Ten aanzien van schadevergoeding is een bijzondere regeling getroffen voor de rekenplichtige ambtenaar. Uitgangspunt van de regeling is dat de rekenplichtige ambtenaar in beginsel ver- plicht is een tekort aan te zuiveren. Vervolgens wordt de betrokken ambtenaar van deze ver- plichting geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren. Tijdens ziekte of wettige afwezigheid is de rekenplichtige ambtenaar ontheven van zijn verant- woordelijkheid.

Artikel F.9 Verplichte opleiding
Artikel F.9 biedt de grondslag om een ambtenaar te verplichten een opleiding te volgen die in het belang van de dienst noodzakelijk is. Daarbij gaat het in de regel om opleidingen die voor de huidige functie vereist zijn. Ook niet op de huidige functie gerichte opleidingen kunnen in het belang van de dienst noodzakelijk zijn en de ambtenaar worden opgedragen.
Te denken valt aan een opleiding die nodig is om een andere (passende) functie die de ambte- naar is opgedragen in het kader van bijvoorbeeld een reorganisatie of de algemene dienst, naar
behoren te kunnen vervullen. De kosten komen voor rekening van de provincie. Voor lessen, (deel)examens en tentamens in werktijd wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend. Als deze buiten de werktijd vallen gelden de volgende faciliteiten:[24]

Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling
Artikel F.10 bevat een rechtspositionele regeling met betrekking tot (vrijwillige) scholing in het kader van de loopbaanontwikkeling. De regeling sluit nauw aan bij het systeem van jaarge- sprekken en past bij het uitgangspunt dat scholing onderdeel is van het loopbaan- en mobili- teitsbeleid. In de CAO provincies 2002/2003 zijn daarover afspraken gemaakt. Op hoofdlijnen gaat het om het volgende systeem.
Met de OR wordt jaarlijks op basis van het algemene opleidingsbeleid van de provincie een algemeen opleidingsplan voor (delen van) het personeel afgesproken waarin onder meer doel- stellingen, criteria en budgettaire voorwaarden zijn vastgelegd.
In het planningsgesprek worden, in ieder geval eens per drie jaar, loopbaanafspraken gemaakt die worden neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
Voor scholing die past binnen het algemene opleidingsplan zijn er voorzieningen in tijd en geld met als uitgangspunt dat de werkgever de kosten volledig vergoedt en de werknemer binnen redelijke grenzen eigen tijd inzet. Ten opzichte van de oude studiefaciliteitenregeling is dat een substantiële verbetering van de financiële voorzieningen in ruil voor minder verloffaciliteiten ten laste van de werkgever.
Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over tempo en intensiteit van de studieactiviteiten, terugbetalingsplicht e.d.
Opleiding en ontwikkeling zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ambtenaar en de leidinggevende. Essentieel is daarom dat hierover in goed overleg tussen hen afspraken wor- den gemaakt en dat die worden ingepast in het geheel van afspraken die in het jaarlijkse plan- ningsgesprek worden gemaakt. Het initiatief tot het maken van afspraken kan uitgaan van zowel de leidinggevende als de ambtenaar. De regeling biedt de leidinggevende en de ambtenaar ruimte om afspraken te maken die optimaal zijn toegesneden op de wensen en behoeften van het individuele geval. Rechten en plichten over en weer worden zoveel mogelijk in goed overleg tussen leidinggevende en ambtenaar bepaald en zijn dus niet tot in detail vastgelegd in de rege- ling. Uiteraard moeten de afspraken liggen binnen het kader van het algemene opleidingsplan dat met de OR is overeengekomen Is dat het geval dan kunnen de kosten van de afgesproken opleiding volledig worden vergoed.

Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een voltijder en een deeltijder. Er is geen sprake van een open eindregeling. Opleidingen worden immers alleen vergoed als daarvoor geld beschikbaar is binnen het voor het algemene opleidingsplan beschikbare budget.
De opleiding geschiedt zoveel mogelijk in eigen tijd. Van de ambtenaar mag immers worden verwacht dat hij eigen tijd investeert in de ontwikkeling van zijn loopbaan. De ambtenaar en zijn leidinggevende maken afspraken over eventueel noodzakelijke aanpassing van de werktijden, inzet van vakantieverlof en/of roostervrije tijd e.d. Daarmee wordt geregeld dat het volgen van de opleiding niet ten koste gaat van het werk en dat de continuïteit van de werkzaamheden dus geen reden is om een opleiding te weigeren. Onder omstandigheden kan ook de werkgever tijd beschikbaar stellen in de vorm van verlof met behoud van bezoldiging. Daartoe kan aanleiding zijn vanwege de zwaarte van de opleiding of op grond van persoonlijke omstandigheden. De afspraken worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over andere vormen van medewerking van de werkgever, bijv. over inzet in een bepaald project dat een directe relatie heeft met de opleiding en beschikbaarstelling van technische hulpmiddelen.
In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden vastgelegd de afspraken over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaron- der de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van bijv. voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag.

[24] In elke provincie nader in te vullen. Het betreffen de faciliteiten die ook vóór invoering van de nieuwe regeling oplei- ding en ontwikkeling al golden. De nieuwe regeling brengt daarin dus geen verandering.

Artikel F.11 Bescherming vakbondskaderleden
Het betreft een bescherming analoog aan die welke in de WOR is geregeld voor leden van de OR en ambtenaren die op een kandidatenlijst voor de OR staan of hebben gestaan.

Artikel F.12 Spaarloonregeling
In dit artikel is de basis gelegd voor het vaststellen van een spaarloonregeling door gedepu- teerde staten. Het verdient aanbeveling de tekst van die regeling ter goedkeuring voor te leggen aan de belastingdienst om er zeker van te zijn dat voldaan wordt aan de fiscale normen.

Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden
Artikel F.14 is de basisbepaling voor het systeem van individuele keuzemogelijkheden op het terrein van de arbeidsvoorwaarden (IKAP). Het artikel verplicht gedeputeerde staten algemeen verbindende voorschriften inzake IKAP vast te stellen. Die zijn vastgelegd in de IKAP-regeling provincies. Aan IKAP kunnen zowel provinciale ambtenaren als (via artikel H.7, eerste lid) pro- vinciale arbeidscontractanten deelnemen.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
Het hoofdstuk disciplinaire maatregelen is gebaseerd op artikel 125 van de Ambtenarenwet, waarin aan het bevoegde bestuursorgaan van de provincies de verplichting wordt opgelegd voorschriften vast te stellen omtrent onder meer disciplinaire straffen. Het disciplinaire strafrecht levert het bestuursorgaan de middelen om de normen die binnen de organisatie gelden te handhaven. Dit in tegenstelling tot het commune strafrecht dat tot doel heeft algemene door de overheid gestelde normen te handhaven. De ambtsdelicten worden genoemd in de artikelen 355 e.v. en 462 e.v. van het Wetboek van Strafrecht.

Bij de besluitvorming inzake het opleggen van disciplinaire straffen dient de volgende procedure gevolgd te worden:
In de eerste plaats moet worden vastgesteld of er sprake is van plichtsverzuim. Zijn de feiten juist en leveren de feiten ook plichtsverzuim op? Met andere woorden: is de ambtenaar een hem opgelegde verplichting niet nagekomen of heeft hij enig voorschrift overtreden of heeft hij zich niet als een goed werknemer gedragen.
Voor het vaststellen van de feiten kan een min of meer uitvoerig onderzoek noodzakelijk zijn. Als in dat onderzoek feiten aan het licht treden in schriftelijke verklaringen of andere stukken, dient de betrokkene zijn visie daarop te kunnen geven alvorens die feiten al dan niet als vast- staand kunnen worden aangemerkt. De gelegenheid die betrokkene op dit moment krijgt moet niet worden verward met de gelegenheid die hem later wordt geboden om zich te verantwoor- den voor het voornemen tot strafoplegging. Ten aanzien van het bewijs geldt in het ambtena- renrecht, anders dan in het strafrecht, dat niet noodzakelijk is dat een feit wettig en overtuigend moet zijn bewezen, maar dat het feitelijk juist moet zijn. Dat wil zeggen het feit moet voor het besluit voldoende feitelijke grondslag bieden.
Voorschriften kunnen zijn vervat in instructies en reglementen. Voorschriften zijn ook gegeven in hoofdstuk F Overige rechten en plichten.
Ook privé-gedragingen van de ambtenaar kunnen plichtsverzuim opleveren als daardoor de dienst of het ambtenarenkorps in het algemeen in opspraak komt. In de jurisprudentie zijn di- verse voorbeelden te vinden van situaties waarin de betrouwbaarheid van de betrokken ambte- naar in het geding is en daardoor de integriteit van het ambtelijk apparaat.

In de tenlastelegging komt tot uitdrukking wat er is gebeurd en waarom dat is aan te merken als plichtsverzuim.
Zoals ook in het commune strafrecht geldt in het disciplinaire strafrecht het uitgangspunt dat bij afwezigheid van schuld geen straf kan worden opgelegd. Een disciplinaire straf kan derhalve pas worden opgelegd indien het plichtsverzuim de ambtenaar kan worden toegerekend, anders gezegd indien het hem verwijtbaar is.
De verwijtbaarheid kan ontbreken in geval van overmacht of in het geval van het opvolgen van een al dan niet onbevoegd gegeven dienstopdracht.
Verwijtbaarheid kan ook ontbreken indien het plichtsverzuim niet het gevolg is van boze opzet van de ambtenaar, maar van diens onbekwaamheid of ongeschiktheid. Die onbekwaamheid of ongeschiktheid kan leiden tot ongevraagd ontslag anders dan bij wijze van straf.
Ook van belang is of de ambtenaar de norm, die hij heeft overtreden kende of ermee op de hoogte had kunnen zijn; met andere woorden: de ambtenaar moest weten of had moeten weten dat hij de norm heeft overtreden.
Als is vastgesteld dat de bevoegdheid bestaat een disciplinaire straf op te leggen is de volgen- de vraag of ook van deze bevoegdheid gebruik mag worden gemaakt. Het antwoord op die vraag kan ontkennend zijn bijvoorbeeld als de betrokken ambtenaar in verband met het ge- beurde in fysiek of psychisch opzicht al zwaar getroffen is.
Als tenslotte van de bevoegdheid tot bestraffing in redelijkheid ook gebruik mag worden ge- maakt dient de zwaarte van de straf te worden bepaald; de straf dient evenredig te zijn aan de ernst van het plichtsverzuim. De mogelijkheid bestaat om meer dan één straf tegelijkertijd op te leggen. Het systeem van disciplinaire maatregelen is een gesloten systeem, d.w.z. dat alleen één of meerdere straffen kunnen worden opgelegd, die voorkomen in de limitatieve opsomming van artikel G.4.
Het ne bis in idem beginsel is niet van toepassing op de situatie, waarin een ambtenaar in een strafrechtelijk proces is veroordeeld of is vrijgesproken, ten opzichte van het daarnaast opleg- gen van een disciplinaire straf. Ook al wordt dit door de betreffende ambtenaar ervaren als
tweemaal straffen, toepassing van een disciplinaire straf naast een strafrechtelijke veroordeling is toegestaan.
De straf mag niet worden opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden (artikel 4:8 Awb).
Daartoe moet aan betrokkene het voornemen tot strafoplegging worden medegedeeld. De vraag is in dit verband of bij het kenbaar maken van het voornemen tot strafoplegging ook al mededeling moet worden gedaan van de voorgenomen strafmaat. Naar de opvatting van de Centrale Raad van Beroep behoeft dat niet. Juist de verantwoording zal van invloed moeten zijn op de nader te bepalen strafmaat.
De verantwoording vindt plaats ten overstaan van gedeputeerde staten. Door mandatering kan worden gerealiseerd dat de verantwoording voor de voorgenomen strafoplegging kan plaatsvin- den ten overstaan van bijvoorbeeld het betrokken diensthoofd. Bij de verantwoording kan be- trokkene zich laten bijstaan door een raadsman (artikel 2:1 Awb). Het is aan te bevelen bij de mededeling van de voorgenomen strafoplegging alle relevante stukken mee te sturen.
Indien de verantwoording mondeling plaatsvindt, verdient het aanbeveling binnen korte tijd een verslag te maken. Dit verslag dient kort zakelijk weer te geven hetgeen door betrokkene en het bevoegde gezag naar voren is gebracht. Aan zowel betrokkene als aan het bevoegde gezag zal worden gevraagd in te stemmen met de tekst van het verslag. Door ondertekening wordt aan- gegeven dat de tekst van het verslag een juiste weergave is van hetgeen besproken is. Als de betrokken ambtenaar ondertekening weigert zal hem naar de reden daarvan gevraagd moeten worden; voor zover dit voor het bevoegde gezag geen reden is de inhoud van het verslag te wijzigen, is het raadzaam hiervan melding te maken in het verslag.

Artikelgewijze toelichting

Artikel G.1 Maatregelen van orde
In het belang van de dienst kunnen ordemaatregelen worden getroffen. De ambtenaar zal zich daaraan moeten houden. Het belang van de dienst kan ook meebrengen dat de ambtenaar de toegang tot de werkplek of het werk c.q. het verblijf aldaar wordt ontzegd. Bij weigering van toegang tot c.q. verblijf op het werk of de werkplek op grond van dit artikel is geen inhouding op de bezoldiging mogelijk.

Artikel G.2 Schorsing
In dit artikel is de schorsing als ordemaatregel geregeld. De schorsing geschiedt via een schrif- telijke beschikking. Naast specifieke schorsingsmogelijkheden bij strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf, bij voornemen tot of oplegging van onvoorwaardelijk strafontslag en bij inver- zekeringstelling of voorlopige hechtenis (eerste lid onderdelen a, b en c) bestaat er behoefte aan een meer algemene schorsingsgrond zoals de civiele werkgever die ook kent. Die is opge- nomen in het eerste lid, onderdeel d. Hier geldt niet verwijtbaarheid als voorwaarde. Inhouding van bezoldiging tijdens de schorsing (zie het tweede lid) is hier dan ook niet geoorloofd. De jurisprudentie leert dat de meer open schorsingsgrond in het dienstbelang geen blanco cheque inhoudt om te schorsen. Dat vloeit voort uit de Awb en de bepaling inzake goed werkgever- schap. Schorsing in het dienstbelang zal aan de orde kunnen zijn bij conflictsituaties die hebben geleid tot een onwerkbare situatie.. Daarbij weegt mee de bijdrage van

betrokkene aan het ont- staan van die onwerkbare situatie. Ook zal schorsing in het dienstbelang aan de orde kunnen zijn in een situatie waarin het vermoeden is gerezen van ernstig plichtsverzuim.
Schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel b, is op dat moment nog niet mogelijk.
Is in de gevallen, genoemd in het eerste lid, onderdelen a, b en c, bezoldiging ingehouden dan kan deze later eventueel alsnog worden uitbetaald. Dat zal spelen als er geen strafrechtelijke veroordeling of onvoorwaardelijk strafontslag volgt.

Artikel G.4 Disciplinairestraffen
De in dit artikel genoemde straffen betreffen een limitatieve opsomming en lopen op in zwaarte:

schriftelijke berisping
Deze straf, de lichtste, zal vaak bedoeld zijn als een waarschuwing dat tegen een volgend plichtsverzuim van dezelfde aard met een zwaardere straf zal worden opgetreden. Is later in het gedrag van de ambtenaar toch aanleiding gevonden hem een zwaardere straf op te leg-
gen dan zal het bij de evenredigheidstoetsing een rol spelen dat hij ter zake reeds een waar- schuwing in de vorm van een berisping had gekregen.

geldboete tot ten hoogste 10% van het bedrag van het salaris per jaar
Deze financiële straf ligt voor de hand als de openbare dienst door het plichtsverzuim op geld waardeerbare schade heeft geleden.

strafverplaatsing
Deze straf houdt in de benoeming in een andere functie, waarbij niet dezelfde waarborgen gelden als bij benoeming in een andere passende functie in het belang van de dienst, zoals geregeld in artikel B.6.

ontslag
In dit geval is sprake van verwijtbare werkloosheid als gevolg waarvan geen recht op WW of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bestaat.
Bij het opleggen van de straf moet sprake zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het plichtsverzuim; daarbij zijn onder meer de volgende factoren van belang:
- de ernst van de gedraging;
- de omstandigheden waaronder de misdraging plaatsvond of die daarmee in verband staan;
- het gedrag of de houding van de superieuren van de ambtenaar;
- het gedrag van de ambtenaar bij het voorafgaande onderzoek of tijdens de verantwoording;
- de persoon van de ambtenaar en de met hem verband houdende omstandigheden;
- de leeftijd van de ambtenaar;
- de duur van het dienstverband;
- de functie die de ambtenaar uitoefent;
- eventueel eerder gegeven waarschuwingen;
- de huiselijke omstandigheden van de ambtenaar;
- de verplichtingen die de ambtenaar mogen worden opgelegd;
- de mate waarin de ambtenaar van zijn verantwoordelijkheidsgevoel blijk geeft;
- eventueel aanwezige ziekelijke storing van de geestvermogens van de ambtenaar;
- het al dan niet eerder opgelegd zijn van disciplinaire straffen;
- de gevolgen van de genomen strafmaatregel voor de ambtenaar. De strafoplegging geschiedt via een schriftelijke beschikking.

ArtikelG.5 Tenuitvoerlegging
De opgelegde straffen kunnen onmiddellijk ten uitvoer worden gelegd, tenzij wordt aangegeven dat de bereidheid bestaat de behandeling van eventueel bezwaar of, nog verdergaand, beroep af te wachten. Bezwaar en beroep hebben op basis van de Awb geen opschortende werking.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
In dit hoofdstuk is geregeld in welke gevallen en onder welke voorwaarden indienstneming van personen op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaatsvinden. De regeling in dit hoofdstuk vloeit voort uit artikel 134 van de Ambtenarenwet dat voorschrijft dat bestuursorganen van overheden (zoals provincies) hieromtrent bepalingen moeten vaststellen.
De regeling van hoofdstuk H voorziet slechts in een beperkt aantal gevallen in de mogelijkheid om met personen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht te sluiten. De eenzijdige pu- bliekrechtelijke aanstelling als ambtenaar is namelijk de regel, de arbeidsovereenkomst de uit- zondering. De bijzondere positie van de ambtenaar is overigens in de loop van de jaren sterk afgenomen doordat steeds meer wettelijke voorzieningen voor zowel werknemers in de markt- sector als voor ambtenaren zijn gaan gelden. Te noemen zijn hier onder andere de WOR, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de pensioenwetgeving, de wettelijke werk- nemersverzekeringen en, sinds 2006, de Zorgverzekeringswet.

Artikelgewijze toelichting

Artikel H.1 Definities
Artikel H.1 bevat, in aanvulling op die in artikel A.1, een beperkt aantal alleen voor hoofdstuk H relevante definities. In het tweede lid worden gedeputeerde staten aangewezen als de werkge- ver in de zin van dit hoofdstuk en van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst
Hierop is hierboven al uitvoerig ingegaan. Dit artikel bevat een beperkt, limitatief opgesomd, aantal gronden voor een dienstverband op arbeidsovereenkomst. Buiten de hier genoemde gevallen kan in-dienstneming slechts op basis van een ambtelijke aanstelling plaatsvinden.

Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst
De duur van de arbeidsovereenkomst vanwege tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte (artikel H.2, onderdeel a) is beperkt tot ten hoogste 6 maanden. De leer/arbeids-overeenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan worden aangegaan voor de afge- sproken duur van de leer/werkervaring bij de provincie. De duur van de arbeidsovereenkomst van degene die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst wordt genomen (artikel H.2, onderdeel c) moet uiteraard gekoppeld zijn aan de periode waarop de werkgelegenheids- maatregel voor betrokkene geldt. Eventu-ele voortzetting van het dienstverband nadien zal in een reguliere (ambtelijke) betrekking moeten ge-schieden. Oproepkrachten (artikel H.2, onder- deel d) kunnen wel voor onbepaalde tijd in dienst genomen worden.

Artikel H.5 Loon
Niet in alle gevallen zal op de werknemer de bezoldigingsregeling (integraal) van toepassing zijn. Zo zal er doorgaans voor werknemers die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst genomen zijn een bijzondere loonregeling zijn getroffen. Ook voor oproepkrachten kun- nen er bijzondere loon-afspraken zijn gemaakt. Het loon kan ook zijn afgestemd op de specifieke (eenmalige) dienst waarvoor iemand in dienst is genomen.

Artikelen H.6, H.8 en H.10 Toepasselijkheid BW, einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen en door-werking wijzigingen
Hoofdregel is dat de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek integraal van toepassing zijn (arti- kel H.6). Artikel H.8 bevat een t.o.v. het Burgerlijk Wetboek bijzondere bepaling welke het mo- gelijk maakt de arbeidsovereenkomst van de vreemdeling bij verlies van een geldige verblijfsti- tel zonder opzegtermijn te beëindigen. Artikel H.10 bevat een bijzondere bepaling t.o.v. die in- zake het eenzijdige wijzigingsbeding in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, geregeld in of krachtens de CAP werken zonder meer rechtstreeks door in de individuele arbeidsverhouding. Als op dit punt niets zou zijn geregeld zou elke werk- nemer formeel met deze wijzigingen in de (tweezijdige) arbeidsovereenkomst moeten instem- men.

Artikel H.7 Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen
In het eerste lid van artikel H.7 is een groot aantal bepalingen van de CAP en zijn uitvoerings- regelingen die voor ambtenaren gelden zoveel mogelijk van toepassing verklaard op de werk- nemer op arbeids-overeenkomst. Dat betreffen:
- de bijzondere voorziening (algemene hardheidsclausule) van artikel A.4;
- de bekendmaking van regelingen inzake de rechtspositie (artikel A.6);
- de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij indiensttreding (artikel B.3);
- de verplichting in het dienstbelang een andere functie of andere werkzaamheden te vervullen (artikel B.6, derde t/m zesde lid en B.7), waarbij wordt opgemerkt dat de bepa- lingen m.b.t. de algemene dienst (artikelen B.5 en B.6, eerste en tweede lid) niet gelden omdat zij zich niet voor toepassing lenen vanwege de beperkte duur van de arbeids- overeenkomst of het specifieke ka-rakter van het dienstverband (oproepkrachten);
- de overlijdensuitkering, in aanvulling op de wettelijke regeling (artikel B.15);
- de bepalingen inzake arbeidsduur en werktijden (artikelen D.1 t/m D.3);
- de bepalingen inzake vakantieverlof en buitengewoon verlof (artikelen D.5 t/m D.17);
- de bepalingen inzake gezondheid en arbeidsomstandigheden bij of krachtens de artike- len E.1 t/m E.10 en E.15, met dien verstande dat de ontslagbepaling wegens arbeids- ongeschiktheid (artikel E.9) op grond van het tweede lid van artikel H.7 alleen geldt voor ABP-deelnemers;
- de bepalingen over de (aanvullende) tegemoetkoming in de ziektekosten (artikelen E.11 en E.12) en over inhouding van ziektekostenpremies (artikel E.13);
- de overige rechten en plichten zoals geregeld in hoofdstuk F, met uitzondering van de bepaling inzake schadeplichtigheid van werkgever en werknemer (artikel F.3, eerste en tweede lid) waarvoor specifieke regelingen gelden in het Burgerlijk Wetboek, t.w. artikel 7:658 (zorgverplichting en aansprakelijkheid werkgever) en artikel 7:661 (aansprakelijk- heid werknemer voor schade aan

werkgever of derden); wel is de voor ambtenaren ge- troffen specifieke schadevergoedingsregeling bij dienstgebruik van de eigen auto (arti- kel F.3, derde lid) van toepassing verklaard;
- de bepalingen inzake orde- en strafmaatregelen (hoofdstuk G).

In het tweede lid van artikel H.7 is de op grond van artikel B.14 getroffen bovenwettelijke werk- loos-heidsregeling (Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) van toe- passing verklaard op arbeidscontractanten die ABP- deelnemer zijn.

Artikel H.9 Oproepkrachten
Dit artikel stelt nadere eisen aan de arbeidsovereenkomst met de oproepkracht. Het gaat hier in de eerste plaats om de verplichting van de werkgever de oproepkracht ook daadwerkelijk op te roepen als zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen en als keerzijde de verplichting voor de oproepkracht in beginsel de werkzaam- heden te verrichten waarvoor hij is opgeroepen. Het derde lid regelt tot wanneer een oproep door de werkgever zonder verplichting tot loondoorbetaling kan worden afgezegd c.q. door de werknemer kan worden geweigerd.
Voor de oproepkracht zijn de volgende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in het bijzonder van belang:
-het rechtsvermoeden inzake de aard van de arbeidsrelatie in artikel 7:610a BW: hij die t.b.v. de provincie tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst;
- het rechtsvermoeden inzake de omvang van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610b BW: indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemid- delde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden;
- de minimumaanspraak op loon per oproep in artikel 7:628a BW : loon over ten minste drie uur per oproep, hetzij bij een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastge- legd, hetzij ingeval de omvang van de arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
Het proces van de normalisering van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid is gestart in 1989. In dat normaliseringproces is reeds een aantal stappen gezet op het terrein van het overleg over de arbeidsvoorwaarden, namelijk:
- het introduceren van het overeenstemmingsvereiste in het overleg over de arbeidsvoor- waarden;
- de invoering van het sectorenmodel in het arbeidsvoorwaardenoverleg in 1993;
- het van toepassing verklaren op de overheid van de WOR in 1995.

Hiermee is het overlegrecht in een geheel nieuw perspectief geplaatst. Was het overleg over de arbeidsvoorwaarden bij de provincies tot aan de start van het normaliseringproces vrijwel een exclusieve aangelegenheid voor de lokale commissie voor georganiseerd overleg, daarna heb- ben zowel het georganiseerd overleg op sectorniveau (SPA) als het overleg met de OR op plaatselijk niveau elk hun rol opgeëist. Dit heeft zowel door vaststelling van het SPA- overlegprotocol als door toepassing van artikel 27 van de WOR (instemmingsrecht OR bij vast- stelling of wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden) geleid tot een bescheidener rol van het plaatselijk georganiseerd overleg.
In artikel 125, lid 1, onderdeel m, juncto lid 2, van de Ambtenarenwet is geregeld dat het be- voegde bestuursorgaan van de provincies voorschriften vaststelt met betrekking tot de “wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel over- leg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren”. Het overleg in het SPA is geregeld in het SPA-overlegprotocol. Het lokaal overleg met de vakorganisaties is geregeld in hoofdstuk I. Daarbij is rekening gehouden met de hierboven geschetste verschuiving van taken.
De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en de OR is als volgt:

Het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA
Het zwaartepunt van het arbeidsvoorwaardenoverleg ligt bij het SPA (sectoraal, tenzij). Het overleg strekt zich uit tot de vaststelling en wijziging van de CAP en van een groot aantal ar- beidsvoorwaardenregelingen ter uitvoering van de CAP (zie artikel A.2, tweede lid, en de speci- fieke hoofdstukken van de CAP). In het SPA wordt - met inachtneming van de wettelijke rege- ling van taken en bevoegdheden van de OR in de WOR - ook bepaald op welke overlegtafel (SPA, lokaal georganiseerd overleg of OR) welk onderwerp van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid aan de orde kan worden gesteld. De regie ligt hier met andere woorden bij de sociale partners in het SPA.

Het overleg op plaatselijk niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel
Niet alle arbeidsvoorwaarden worden voor alle provincies gemeenschappelijk geregeld in het SPA. De CAP laat de regeling van een aantal rechtspositionele zaken over aan sociale partners op lokaal niveau

(zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Artikel I.2, eerste lid, noemt daarnaast de volgende onderwerpen voor het lokaal overleg met de vak- organisaties van overheids-personeel:

- de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken;
- werkgelegenheid;
- spelregels bij en personele gevolgen van reorganisaties.

Tenslotte biedt artikel I.2, eerste lid, de mogelijkheid om zaken op lokaal niveau met de vakor- ganisaties van overheidspersoneel te regelen welke niet geregeld worden in het SPA. Daarbij gaat het om onder-werpen die uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking hebben op de rechtspositie van de ambtenaar. Voorwaarde is dat het SPA hierover vooraf een (positieve) uitspraak heeft gedaan.

Het overleg op plaatselijk niveau met de OR
In de CAP is ook een aantal taken op het terrein van het sociaal beleid aan de OR toebedeeld (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Het betreffen onder- werpen waarop ingevolge artikel 27 van de WOR het instemmingsrecht van de OR van toepas-
sing is. Zij raken de lokale bedrijfsvoering. Verder heeft de OR o.a. een adviesrol bij reorganisa- ties overeenkomstig artikel 25 van de WOR.
Met de hierboven geschetste verdeling van verantwoordelijkheden en de regierol van het SPA hierbij wordt voorkomen dat overleg over een zelfde onderwerp op meer dan één overlegtafel wordt gevoerd. Dat houdt in dat zaken waarover bijvoorbeeld in het SPA geen overeenstem- ming kan worden bereikt niet zonder afspraak in het SPA kunnen worden doorgeschoven naar hetzij het lokale overleg met de vakorganisaties hetzij de OR of dat op lokaal niveau sectorale afspraken kunnen worden opgeplust of afgeroomd.

De regierol van het SPA
Hierboven is stilgestaan bij de regierol van het SPA. Die houdt, zoals gezegd, in dat in het SPA wordt bepaald welke onderwerpen op welke overlegtafel aan de orde komen. Deze regierol is vastgelegd in de door partijen in het SPA overeengekomen CAP. In de CAP is immers een groot aantal zaken geregeld die in het SPA zijn overeengekomen en is voor het overige bepaald welke regelingen ter uitwerking van de CAP moeten (c.q. kunnen) worden getroffen in het SPA, in het lokaal overleg met de vakorganisaties dan wel in overleg met de OR.
De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en OR zoals hierboven geschetst zal op het moment van invoering van de CAP nog niet helemaal zijn gerealiseerd. Een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen zal eerst nadien worden geharmoniseerd. Tot die tijd blijven het lokale regelingen waarover het overleg met de vakorganisaties van overheidsperso- neel op lokaal niveau wordt gevoerd. Dat is vastgelegd in artikel 5 van het SPA-overlegprotocol. Daarin is ook vastgelegd dat sociale partners op lokaal niveau terughoudend zullen zijn met afspraken over nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen. In het SPA-akkoord per 1 januari 2000 zijn afspraken vastgelegd over de nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenrege- lingen.

Artikelgewijze toelichting

Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel
In dit artikel is geregeld dat overleg wordt gevoerd met vakorganisaties van overheidspersoneel die voor de provincie als representatief zijn aan te merken. Daarbij wordt uitgegaan van de richtlijnen inzake representativiteit van de SER.
Over toelating van nieuwe vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg zal de werk- gever vooraf overleg voeren met de vakorganisaties die al in het overleg zijn vertegenwoordigd. De invoering van de CAP en in bijzonder van dit hoofdstuk van de CAP brengt geen wijziging in de samenstelling van het overleg aan werknemerszijde. Dezelfde vakorganisaties van over- heidspersoneel als voorheen maken deel uit van het overleg.
Elk van de partijen in het overleg is vrij in de samenstelling van zijn delegatie. Uitgangspunt is wel dat bij bestuurlijk overleg ook aan beide kanten bestuurders aanwezig zijn.

Artikel I.2 Onderwerpen van overleg
In dit artikel zijn de onderwerpen van overleg geregeld. Verwezen wordt kortheidshalve naar de in de algemene toelichting omschreven taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakor- ganisaties en het overleg met de OR. Op grond van het tweede lid hoeft geen overleg te wor- den gevoerd bij kleine reorganisaties. De grens wordt gelegd bij reorganisaties waarbij minder dan 10 personen zijn betrokken. Bij elk voornemen tot reorganisatie geldt wel een meldings- plicht aan de vakorganisaties van overheidspersoneel en aan de OR. Als er na de melding van het voornemen van een kleine reorganisatie toch behoefte aan overleg bestaat kan dat uiter- aard op grond van artikel I.3, derde lid.

Artikel I.3 Wijze van overleg
De wijze van overleg is in dit hoofdstuk summier geregeld en sluit aan bij de afspraken die gel- den voor het overleg in het SPA. De overlegpartijen kunnen desgewenst nadere afspraken ma- ken over de wijze van overleg.

Artikel I.4 Overeenstemmingsvereiste
In dit artikel komt de gelijkwaardigheid van de overlegpartijen tot uitdrukking in de vorm van het overeenstemmingsvereiste. Zij sluit aan bij de regeling van het overeenstemmingsvereiste in het overlegprotocol voor het SPA.

Artikel I.5 Advies en arbitrage bij geschillen
Wanneer de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging geen overeenstemming berei- ken is het mogelijk om het advies in te winnen van de landelijk werkende Lokale Advies- en Arbitrage Commissie (LAAC) van de VNG. Ook kan de LAAC om arbitrage worden gevraagd. Deze onafhankelijke commissie heeft tot taak om, afhankelijk van het verzoek van partijen, hen te adviseren hoe het overleg verder kan worden gevoerd dan wel door middel van arbitrage vast te stellen met welk eindresultaat het overleg moet worden afgerond. Arbitrage is namelijk bindend.
Voor het vragen van advies hoeft geen overeenstemming te bestaan. Wel ligt het voor de hand dat de wederpartij wordt geïnformeerd over het feit dat advies aan de LAAC zal worden ge- vraagd. De LAAC kan de wederpartij ook horen. De plaatselijke overlegpartijen moeten het wel eens zijn over de vraag of arbitrage zal worden gevraagd. Ook moet er overeenstemming be- staan over het onderwerp en de omschrijving van het geschil. De geschillenprocedure is aan termijnen gebonden.
Over aansluiting van de provincies bij de LAAC zijn afspraken gemaakt door partijen in het SPA.

TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT INVOERING CAP

Artikel II Vervallen van rechtspositieregelingen (lokale regeling)
In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

Artikel III Wijziging van rechtspositieregelingen (lokale regeling)
In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

Artikel IV Juridische grondslag voor regelingen die (nog) niet vervallen (lokale regeling)
In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

Artikel V Individueel overgangsrecht
In artikel V is het individueel overgangsrecht geregeld dat in het SPA is afgesproken en dat in alle provincies gelijkelijk geldt.

Eerste lid
Het eerste lid houdt verband met de overstap naar de terminologie van het Burgerlijk Wetboek voor wat betreft de aard van het dienstverband. De vaste aanstelling en de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd wordt voortaan aangeduid als aanstelling voor onbepaalde tijd. De tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd wordt de aanstelling voor bepaalde tijd. Een aantal rechten en plichten zijn gerelateerd aan de aard van het dienstverband. Zeker gesteld is dat die rechten en plichten niet als gevolg van de nieuwe terminologie (in negatieve zin) veranderen.

Tweede lid
Het tweede lid houdt verband met de overstap naar een meer marktconform en open stelsel van indienstneming, waarbij ook de beperkingen zijn overgenomen die de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft aangebracht in de mogelijkheden elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden aan te gaan. Tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd vóór de invoering van de CAP blijven nadien tot de verstrijking van de duur waarvoor zij zijn aangegaan op de oude voet doorlopen. Aanstellingen voor bepaalde tijd tellen na de invoering van de CAP mee voor de beperking van de mogelijkheden elkaar opvolgende dienstverbanden aan te gaan.

Derde lid
In het derde lid wordt veilig gesteld dat kleine deeltijders, voor wie op het moment van invoering van de CAP een regeling tegemoetkoming in de kosten van een (particuliere) ziektekostenrege- ling geldt, in die regeling mogen blijven, ook al kunnen zij op vrijwillige basis aan de IZR deel- nemen. Artikel E.13, tweede lid, van de CAP, die dat uitsluit, is op hen niet van toepassing.

Vierde lid
Het vierde lid tenslotte is van toepassing ingeval een werknemer op een andere dan de in de CAP genoemde gronden op arbeidsovereenkomst in dienst genomen is of voor een langere duur dan in de CAP bepaald. Zij zetten hun arbeidsovereenkomst na invoering van de CAP op de oude voet voort.

Artikel VI Inwerkingtreding
De CAP treedt in werking op 1 oktober 2000 (eerste lid). In het SPA-akkoord is afgesproken dat de bepaling inzake de aanwijzing van collectieve roostervrije dagen gelijktijdig met de invoering van de nieuwe verlofregeling in werking treedt, te weten per 1 januari 2001 (tweede lid).
De Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (de bovenwettelijke werkloosheidsre- geling) treedt in werking op de datum van invoering van de WW bij de overheid, te weten op 1 januari 2001 (vierde lid, juncto tweede lid). De basisbepaling ter zake in de CAP (artikel B.1625) treedt ook pas op 1

januari 2001 in werking (tweede lid). De bestaande (integrale) wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid blijven echter formeel tot 1 januari 2003 van kracht, ge- zien het Kabinetsbesluit om de bestaande gevallen niet per 1 januari 2001 maar eerst per 1 januari 2003 onder de werking van de WW te brengen. De toegang tot de wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid is vanaf 1 januari 2001 echter gesloten voor nieuwe gevallen. Een en ander is geregeld in de op grond van artikel B.1626 door gedeputeerde staten vastge- stelde Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (vierde lid).
In het derde lid is de invoering van de algemene dienst geregeld. Daarover zijn afspraken ge- maakt in het SPA-akkoord 2000/2001, in samenhang met de totstandkoming van een scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid en een aanvullend rechtspositioneel kader (bijlage 5b van dit akkoord). Die afspraken zullen in achtgenomen worden. Gedeputeerde staten bepalen (in over- eenstemming met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg) de concrete datum van invoering van de algemene dienst ook voor zittend personeel. De uiter- ste datum waarop de algemene dienst integraal in alle provincies ook voor zittend personeel zal zijn ingevoerd is 1 januari 2002.
In het vierde lid is tenslotte vastgelegd dat op 1 oktober 2000, gelijktijdig met de invoering van de CAP, in werking zullen treden:
- de FPU-plusregeling provincies (krachtens artikel B.14, derde lid, van de CAP);
- de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, eerste lid, van de CAP);
- de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, tweede lid, van de CAP).

TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT INVOERING SECTORALE VERLOFREGELING CAP

Artikel II (sectoraal overgangsrecht)
Bij de harmonisatie van de provinciale verlofregelingen is in het SPA-akkoord 2000/2001 een garantieregeling afgesproken. Die geldt voor personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is en als gevolg van de harmonisatieafspraken er per saldo op achteruit gaat. Ook is geregeld dat amb- tenaren die op 31 december 2000 ouderschapsverlof genieten eenmalig kunnen kiezen tussen de oude en nieuwe regeling van betaald ouderschapsverlof.

TOELICHTING OVERGANGSRECHT INVOERING HOOFDSTUK C

Artikel II (sectoraal overgangsrecht)
In de CAO provincies 2002/2003 zijn afspraken gemaakt over de salarisinpassing op de datum van invoering van het nieuwe beloningssysteem. Daarvoor gelden de volgende regels: Inpassing in de nieuwe salarisschaal die bij de functie hoort (functieschaal). Daarbij maakt het niet uit of men voordien in een hogere schaal zat (bijv. uitloopschaal). Indien men in de aan- loopschaal zat is inpassing in de (voorliggende) aanloopschaal alleen mogelijk als men aan de nieuwe criteria voor plaatsing in de aanloopschaal voldoet. Anders komt men direct in de func- tieschaal.
Horizontale inpassing op het salaris waarop bij invoering van het nieuwe systeem op grond van de oude regels aanspraak bestaat. Dus bijv. rekening houden met de periodiek waarop krach- tens bestaande regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat zodat geen anciënniteit verlo- ren gaat. Een hogere functiewaardering of indeling in een salarisschaal met een hoger maxi- mum leidt niet tot een hoger salaris.
Als het salaris waarop op grond van oude regels aanspraak bestaat ligt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal zijn er geen problemen. Er zijn geen vaste salarisbedragen in de nieuwe salarisschalen zodat betrokkene op exact hetzelfde bedrag kan worden ingeschaald.
In alle gevallen waarin het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoe- ringsdatum aanspraak bestaat, ligt boven het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het maximum van de nieuwe schaal en ontvangt hij daarbovenop een garantietoelage ter grootte van het verschil. Voor de toepassing van de regels (bijv. voor de
eindejaarsuitkering) wordt de garantietoelage als salaris aangemerkt (en is daarmee onderdeel van het bredere begrip bezoldiging).
Als het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt onder het minimum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het minimum van de nieuwe schaal. Dat kan spelen ingeval de functiewaardering hoger uitkomt en betrokkene nog onder in de lagere schaal was ingepast. Het kan ook aan de orde zijn als be- trokkene was ingepast op één van de jeugdsalarissen die komen te vervallen.
Voor hen die nog zitten in de wachttijd van de diensttijduitloop (schalen 1 tot en met 5) geldt het volgende. Men hoeft vanaf de invoeringsdatum nooit langer dan één jaar te wachten op de diensttijduitloop. Als dus van de wachttijd op de invoeringsdatum meer dan één jaar is verstreken, vindt inpas- sing per die datum direct plaats op het salaris van de diensttijduitloop, als aan de criteria daar- voor is voldaan. Voor zolang die wachttijd van één jaar niet is verstreken, wordt ingepast op het oude salaris.
Deze inpassingsregels zijn opgenomen in artikel II, eerste t/m vierde lid. Leidend beginsel is daarbij dat het oude salaris wordt gegarandeerd. Er zijn in de CAO provincies 2002/2003 ook afspraken gemaakt over garanties van perspectieven in de oude salarisschaal en over garan- ties van perspectieven op de uitloop als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze garan- ties zijn terug te vinden in het vijfde

en zesde lid van artikel II. Ter verduidelijking nog het vol- gende. Als het nieuwe maximumsalaris lager is dan het oude kan het oude maximum volgens de nieuwe regels in stappen van 3% worden bereikt. Dat zou ertoe kunnen leiden dat het oude maximumsalaris later wordt bereikt dan op grond van de oude regeling. In het vijfde lid is daar- om geregeld dat het oude maximum bij normaal functioneren nooit later wordt bereikt dan onder de oude regeling. Voor de toepassing van deze garantie wordt het oude maximumsalaris geïn- dexeerd.
Er is geen sectoraal overgangsrecht in verband met de in de paragrafen 4, 5 en 6 van hoofd- stuk C van de CAP geregelde harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen. In het SPA is wel overeengekomen dat er in de afzonderlijke provincies met de bonden in het Ge- organiseerd Overleg afspraken kunnen worden gemaakt over lokaal overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de afbouw toelage onregelmatige dienst. Verder geldt in verband met de harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedin- gen nog het volgende:
Bestaande (gunstiger of ongunstiger) individuele afspraken blijven overeind. Dat geldt bijvoor- beeld voor de waarnemingstoelage, de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie.
Wat betreft de overwerkvergoeding kan, als de harmonisatie leidt tot kennelijk onredelijke uit- komsten, een beroep worden gedaan op de bestaande hardheidsclausule van artikel A.4 van de CAP.

Artikel III (lokaal overgangsrecht)
P.M. Hier een toelichting op het lokaal getroffen overgangsrecht, daaronder begrepen het even- tueel overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de afbouw toelage onregelmatige dienst.

Artikel IV (inwerkingtreding)
De wijzigingen in de CAP en het sectoraal overgangsrecht (artikel II) treden in werking op 1 januari 2005, ongeacht of er dan al overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg is bereikt over het in artikel III te regelen lokaal overgangsrecht. Ook het lokale over- gangsrecht treedt op 1 januari 2005 in werking. Hier ligt dus een verplichting voor lokale sociale partners om tijdig afspraken te maken over het lokaal overgangsrecht dat in verband met de harmonisatie nodig is.

OVERZICHT WIJZIGINGEN CAP

- ingevoerd op 1 oktober 2000: zie CAO provincies 2000/2001
- 1e wijziging : invoering basisbepaling jaargesprekken (zie brief d.d. 17 oktober 2000, IWV 90631/00)
- 2e wijziging : invoering toelichting op basisbepaling jaargesprekken (zie brief d.d. 19 oktober 2000, IWV 90646/00)
- 3e wijziging : harmonisatie verlofregeling (zie brief d.d. 6 november 2000, IWV 90682/00)
- 4e wijziging : aanpassing bepaling zwangerschaps- en bevallingsverlof i.v.m. de Wet arbeid en zorg (zie CAO provincies 2002/2003, bijlage 2, deel 7) en invoering basisbepaling pro- cedure melding misstand provincies (zie CAO provincies 2002/2003, bijlage 2, deel 7)
- 5e wijziging : invoering 1%-regeling ziektekosten (zie brief 15 mei 2002, IWV 90142/02)
- 6e wijziging : invoering basisbepaling 5 mei, kinderopvang en (individuele) uitbreiding ar- beidsduur tot 40 uur per week (zie brief d.d. 10 juni 2002, IWV 90219/02)
- 7e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet Suwi en de Wet verbetering poortwachter (zie brief d.d. 8 augustus 2002, IWV 90267/02)
- 8e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet arbeid en zorg (zie brief d.d. 26 september 2002, IWV 90297/02)
- 9e wijziging : aanpassing i.v.m. de nieuwe Vreemdelingenwet en i.v.m. de naamsverande- ring CFO in CNV Publieke Zaak (zie brief d.d. 18 december 2002, IWV 90369/02)
- 10e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet dualisering provinciebestuur (zie brief d.d. 21 februari 2003, IWV 90049/03)
- 11e wijziging: aanpassing bepaling vakantieopbouw tijdens ziekte en bepaling (individuele) uit- breiding arbeidsduur tot 40 uur per week (zie brief d.d. 10 maart 2003, IWV 90080/03)
- 12e wijziging: invoering regeling opleiding en ontwikkeling (zie brief d.d. 22 mei 2003, IWV 90223/03)
- 13e wijziging: invoering basisbepaling IKAP en redactionele aanpassingen in verband hier- mee (zie brief d.d. 26 november 2003, IWV 90337/03)
- 14 e wijziging: wijziging artikel A.1 en toelichting CAP i.v.m. de omvorming van het IPO tot een vereniging (zie brief d.d.12 januari 2004, kenmerk IWV 90006/04)
- 15e wijziging: redactionele aanpassing artikelen B.3 en F.8 (zie brief d.d. 5 augustus 2004, IWV 90183/04)
- 16e wijziging: redactionele aanpassing toelichting hoofdstukken D, F en H (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90217/04).
- 17e wijziging: invoering hoofdstuk C inzake bezoldiging en redactionele aanpassingen CAP in verband hiermee (zie brief d.d. 13 april 2004, IWV 90076/04)
- 18e wijziging: aanpassing basisbepaling IKAP i.v.m. introductie van de vakbondscontributie (zie brief d.d. 3 september 2004, IWV 90353/04)
- 19e wijziging: aanpassing basisbepaling IKAP i.v.m. schrapping PC als doel en wijziging toelichting op hoofdstukken D, F en H i.v.m. IKAP-regeling (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90217/04)

-20e wijziging: aanpassing basisbepaling kinderopvang i.v.m. Wet kinderopvang (zie brief d.d. 10 november 2004, IWV 90233/04)

- 21e wijziging: redactionele aanpassing CAP en toelichting i.v.m. de overgang van IZR naar IZA (zie brief d.d. 9 december 2004, IWV 90249/04)
- 22e wijziging: aanpassing bepaling inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel D.11 van de CAP) aan de Wet arbeid en zorg (zie brief d.d. 25 april 2005, IWV 90085/05)
- 23e wijziging: aanpassing artikelen D.10 en F.1 van de CAP i.v.m. basisbepaling levens- loopregeling en invoering verplichte ambtseed en regeling openbaarmaking nevenwerk- zaamheden (zie brief d.d. 22 december 2005, IWV 90151/05)
- 24e wijziging: aanpassing artikelen E.11 t/m E.14, H.2 en H.7 van de CAP ter uitvoering CAO- afspraken over een nieuwe ziektekostenvoorziening (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90048/06)

- 25e wijziging: aanpassing artikelen B.9, C.11, C.20, D.6, D.9, D.12, D.15 t/m D.17 en F.14 van de CAP ter uitvoering van CAO- afspraken over o.a. vakantie en verlof (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90049/06)
- 26e wijziging: aanpassing artikelen E.11 t/m E.13 van de CAP i.v.m. de collectieve ziekte- kostenregeling 2007, aanpassing artikelen A.1 en B.11 van de CAP i.v.m. wijzigingen in het pensioenreglement ABP en aanpassing artikel H.4 van de CAP i.v.m. verlenging van de maximumduur van de leer/arbeidsovereenkomst (zie brief van 18 januari 2007, IWV 90005/07)

- 27e wijziging: aanpassing artikelen A.1, B.9, E.7 t/m E.9 en E.16 van de CAP i.v.m. de WIA en het WIA- akkoord overheid- en onderwijspersoneel (zie brief van 16 mei 2007, IWV 90035/07)
- 28e wijziging: schrapping artikel F.13 van de CAP (basisbepaling kinderopvang) i.v.m. de wettelijke regeling van een werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang (zie brief van 21 mei 2007, IWV 90037/07)

- 29e wijziging: aanpassing artikel F.1 van de CAP i.v.m. melding en registratie van financiële belangen (zie brief van6 november 2007, IWV 90105/07)
- 30e wijziging: aanpassing artikelen C.17, D.1, D.12, E.11 en E.12 en schrapping artikel E.13 van de CAP ter uitvoering van de CAO provincies 2007/2009 en i.v.m. enerzijds uitbreiding doelgroep collectieve zorgverzekering en anderzijds verbetering bepaling betaald verzuim- verlof bij overlijden (zie brief van 18 februari 2008, IWV 90016/08)

- 31e wijziging: aanpassing artikel F.14 van de CAP i.v.m. de invoering van een nieuwe IKAP- regeling (zie brief van 22 april 2008, IWV 90050/08)
- 32e wijziging: aanpassing toelichting artikel F.14 van de CAP i.v.m. de invoering van een nieuwe IKAP-regeling (zie brief van 1 december 2008, IWV 90105/08) en nieuwe bijlage 2 van de CAP i.v.m. salarisbedragen per 1 januari 2009.

-33e wijziging: aanpassing artikel F.1, elfde lid, van de CAP en van de toelichting daarop i.v.m. de invoering van een nieuwe Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand (zie brief van 15 juli 2009, IWV 90055/09).
-34e wijziging: aanpassing artikelen B.10, B.15, D.1, D.14, D.15, G.3 en H.4 van de CAP, invoering artikelen D.16 en D.17 van de CAP en vervanging bijlage 2 van de CAP (nieuwe salaristabel) ter uitvoering van de CAO provincies 2009/2011 (zie brief van 14 juli 2010, IWV 90066/10)

- 35e wijziging: aanpassing artikelen C.7 en C.9, eerste lid, van de CAP i.v.m. de invoering van de vijfpuntschaal van beoordelen en belonen (zie brief van 12 oktober 2010, IWV 90073/10)
- 36e wijziging: technische en redactionele wijzigingen in de CAP, aanpassing van de CAP i.v.m. wijziging van de Ziektewet, WIA, WAO en BW per 1 november 2008, aanpassing van de CAP aan wijzigingen in de Awb en wijziging van de CAP inzake de aanstelling van on- bezoldigde ambtenaren (zie brief van 22 december 2010, IWV 90097/10)

-37e wijziging: wijziging ontslagbepaling wegens pensionering i.v.m. de verschuiving van de AOW-gerechtigde leeftijd naar de dag waarop de ambtenaar de 65-jarige leeftijd bereikt (zie brief d.d. 16 november 2011, IWV 90040/11)

- 38e wijziging: vervanging bijlage 2 van de CAP (nieuwe salaristabel) en wijziging bedragen in artikel E.12, eerste lid, van de CAP ter uitvoering van de cao provincies 2011/2012
- 39e wijziging: nieuwe vakantieregeling en invoering geschillenregeling (zie brief d.d. 16 ok- tober 2012, IWV 05792/2012)
- 40e wijziging: invoering mogelijkheid van elektronische berichtgeving en redactionele aan- passing van artikel D.1, derde lid (zie brief van 26 maart 2013, IWV 06160/2013)
- 41e wijziging: aanpassingen in de CAP i.v.m. de wijzigingen in de provinciale levensloopre- geling (zie brief van 5 december 2013, IWV 06694/2013)
- 42e wijziging: nieuwe salaristabel en nieuwe bedragen tegemoetkoming ziektekosten per 1 januari 2015 i.v.m. cao provincies 2012/2015;

- 43e wijziging: wijziging CAP i.v.m. de invoering van het Individueel Keuzebudget per 1 janu- ari 2015 in de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Noord-Brabant, Zeeland, Utrecht, Overijssel, Flevoland en Drenthe (de provincies Fryslân, Groningen, Gelderland en Limburg volgen per 1 januari 2016);
- 44e wijziging: wijziging CAP i.v.m. wijzigingen in de WAZO (zie brief van 2 april 2015, IWV 07284/2015)
- 45e wijziging: wijziging CAP i.v.m. naamsveranderingen bij vakorganisaties met terugwer- kende kracht per 1 januari 2015 (zie brief van 2 april 2015, IWV 07284/2015)